

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Ciamis. Yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu Kualitas Kehidupan Kerja. Kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, sedang yang dijadikan subyek penelitian adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis penelitian dan Metode yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2008: 2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Travers Travers dalam Husein Umar (2002: 21) menjelaskan bahwa “Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Sedangkan menurut Mohammad Nasir (2007: 54) mengemukakan bahwa:

Metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Suharsimi Arikunto (2008:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey explanatory*.

Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2008:7):

Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Asep Hermawan (2006:118) mendefinisikan bahwa operasionalisasi variabel adalah bagaimana caranya kita mengukur suatu variabel. Dalam suatu penelitian agar bisa dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel.

Menurut Sugiyono (2008:33) yang dimaksud dengan variabel bebas dan variabel terikat adalah:

Variabel bebas (*independent variabel/predictor variabel*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat (*dependent variabel/criterion variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

- Variabel bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	<i>Quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and</i>	1.Komunikasi	a. Pertemuan Tatap muka	• Tingkat pertemuan tatap muka antara atasan dengan bawahan	Ordinal	1

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	<i>mental welbeing of work</i> . “Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja”. Cascio (2006:24)		b. Pertemuan Kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pertemuan antara kelompok kerja 	Ordinal	2
			c. Publikasi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengumuman dan penyebaran yang dikeluarkan oleh kantor tempat bekerja 	Ordinal	3
		2. Penyelesaian konflik	a. Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keterbukaan atasan dalam menerima keluhan Tingkat keterbukaan bawahan menyampaikan keluhan kepada atasan 	Ordinal	4
			b. Proses formal penyampaian keluhan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penyampaian keluhan dari bawahan kepada atasan 	Ordinal	5
			b. Proses formal penyampaian keluhan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penyampaian keluhan dari bawahan kepada atasan 	Ordinal	6
			c. Pertukaran pendapat/proses	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemberian 	Ordinal	7

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			banding	kesempatan bertukar pendapat kepada pegawai untuk mengemukakan konflik yang dialami		
		3.Pengembangan karir	a. Perlindungan jabatan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemberian perlindungan terhadap jabatan para pegawai 	Ordinal	8
			b. Pendidikan/Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk pengembangan karier. Tingkat kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi diluar dari instansi 	Interval Ordinal	9 10
			c. Penilaian kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemberian nilai kepada pegawai dalam melaksanakan kegiatan 	Ordinal	11
			d. Promosi dari dalam	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesempatan yang diberikan atasan 	Ordinal	12

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				dalam mempromosikan bawahannya dengan cara pemberian jabatan		
		4 Partisipasi kerja	a. Kerjasama pekerja dalam tim	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesediaan pegawai untuk bekerjasama dalam tim 	Ordinal	13
			b. Partisipasi pekerja dalam rapat	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesadaran pegawai dalam mengikuti rapat • Kesempatan pegawai untuk memberikan ide/gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	14
			c. Peningkatan kualitas tim	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat peningkatan yang diberikan pegawai dalam tim pekerjaan 	Ordinal	15
		5. Kebanggaan	a. Identitas perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ciri-ciri yang dimiliki kantor tempat bekerja 	Ordinal	16
			b. Partisipasi Kemasyarakatan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keikutsertaan dalam kegiatan yang 	Ordinal	17
					Ordinal	18

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				diadakan oleh masyarakat		
			c. Kepedulian lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepedulian terhadap lingkungan sekitar kantor/perusahaan 	Ordinal	19
		6. Kompensasi yang layak	a. Jumlah gaji/tunjangan dan keuntungan/manfaat lainnya	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat jumlah gaji/tunjangan dan keuntungan/manfaat yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya 	Ordinal	20, 21, 22
		7. Keselamatan lingkungan	a. Komite keselamatan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat jumlah pegawai dalam bagian keselamatan 	Ordinal	23
			b. Tim pertolongan gawat darurat	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemberian respon yang cepat oleh tim pertolongan dalam kasus gawat darurat 	Ordinal	24
			c. Program keselamatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat adanya program keselamatan kerja yang dimiliki organisasi 	Ordinal	25

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		8.Keselamatan kerja	a. Tidak ada pemberhentian pekerja tetap (<i>Regular Full-Time</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemberian jaminan kelangsungan 	Ordinal	26, 27
				pekerjaan sebagai upaya dari tidak adanya pemberhentian pekerja dan rasa aman dalam bekerja		
			b. Program pensiun	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengaturan pensiun yang dilakukan oleh kantor tempat bekerja 	Ordinal	28
		9.Kesehatan kerja	a. Pusat kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tersedianya tempat pemeriksaan kesehatan di lingkungan kantor tempat bekerja 	Ordinal	29
			b. Pusat kesehatan gigi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tersedianya pusat kesehatan gigi 	Ordinal	30
			c. Program pusat senam kebugaran	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tersedianya program pemeliharaan kesehatan dengan senam kebugaran 	Ordinal	31
			d. Program rekreasi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat diadakannya program rekreasi oleh 	Ordinal	32

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				kantor tempat bekerja		
			e. Program konseling	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat diadakannya program penyuluhan bagi para pegawai 	Ordinal	33
Kinerja (Y)	Kinerja adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan yang diharapkan dari karyawan. Gary Dessler (2000:87)	1. Kualitas kerja	a. Akurasi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecermatan dalam mengerjakan pekerjaan 	Ordinal	34
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan 	Ordinal	35
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	36
			b. Ketelitian	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan Tingkat kecermatan dalam mengerjakan pekerjaan Tingkat hasil kerja yang rapih dan sistematis sesuai dengan aturan 	Ordinal	37
					Ordinal	38
					Ordinal	39
			c. Bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat diterimanya hasil kerja bawahan oleh atasan 	Ordinal	40

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		2. Produktivitas	a. Kuantitas dan efisiensi hasil pekerjaan	• Tingkat jumlah pekerjaan yang diterima	Ordinal	41
				• Tingkat jumlah pekerjaan	Ordinal	42
				yang selesai dikerjakan	Ordinal	43
				• Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan		
		3. Pengetahuan Pekerjaan	a. Keterampilan	• Tingkat pegawai mengerjakan pekerjaan	Ordinal	44
				• Tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	45
				• Tingkat kecakapan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	46
				• Tingkat kepandaian yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	47
			b. Informasi praktis/teknis dalam pekerjaan	• Tingkat penggunaan informasi yang mudah/	Ordinal	48

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				praktis dan bersifat teknis dalam menyelesaikan pekerjaan		
		4. Bisa diandalkan	a. Bisa diandalkan dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keyakinan terhadap kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan 	Ordinal	49
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penguasaan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai 	Ordinal	50
			b. Tindak lanjut tugas atas pekerjaan yang dibebankan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengerjaan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan kepada bawahan 	Ordinal	51
		5. Kehadiran	a. Tepat waktu dalam kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian waktu pada jam masuk dan pulang bekerja 	Ordinal	52
			b. Tepat waktu setelah beristirahat	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pada saat masuk bekerja setelah beristirahat 	Ordinal	53
			c. Catatan kehadiran secara keseluruhan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian keseluruhan kehadiran menurut 	Ordinal	54

Variabel	Konsep Teoritis	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				catatan kehadiran		
		6.Kebebasan	a. Bekerja tanpa pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat sejauh mana menyelesaikan pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan serta pekerjaannya baik 	Ordinal	55, 56, 57

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2008:129). Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian, menurut Malhotra (2007:120-121) mengungkapkan definisi-definisi tersebut, antara lain:

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara terhadap kepala bidang Bina Program Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut akan ditunjukkan oleh tabel 3.2 sebagai berikut :

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
1.	Nama Bidang/Seksi serta Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis	Sekunder	Sub. Kepegawaian Dinas Pendidikan Kab. Ciamis 2009
2.	Tingkat Penyelesaian Tugas Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis Periode Juni 2009-Juni 2010	Sekunder	Sub. Kepegawaian Dinas Pendidikan Kab. Ciamis 2009-2010
3.	Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis Periode November 2009-November 2010	Sekunder	Sub. Kepegawaian Dinas Pendidikan Kab. Ciamis 2009-2010
5.	Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis	Sekunder	Sub. Kepegawaian Dinas Pendidikan Kab. Ciamis 2009

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2008:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.

Menurut Sugiyono (2008: 72), populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dengan total jumlah karyawan pada tahun 2009 yaitu berjumlah 102 orang (Wawancara dengan Bapak Nasuha selaku staf Bidang Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis). Ukuran tersebut dijumlah dan dirata-ratakan dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini merupakan rincian jumlah karyawan berdasarkan jumlah setiap bidang dan seksi

TABEL 3.3
NAMA BIDANG/SEKSI SERTA JUMLAH PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN CIAMIS

No	Nama Bidang/Seksi	Jumlah Pegawai
1.	Bina Program	8 Orang
2.	Bidang Keuangan	14 Orang
3.	Bidang Umum & kepegawaian	19 Orang
4.	Seksi TK/SD	9 Orang
5.	Seksi SMP	9 Orang
6.	Seksi Kurikulum TK/SD/SMP	9 Orang
7.	Seksi SMA	5 Orang
8.	Seksi SMK	5 Orang
9.	Seksi Kurikulum SMA/SMK	5 Orang
10.	Seksi Olah Raga	5 Orang
11.	Seksi Pemuda	5 Orang
12.	Seksi PAUD	5 Orang
13.	Seksi Kelembagaan	4 Orang
	Jumlah	102 Orang

Sumber: Kepegawaian dinas Pendidikan Kab. Ciamis 2009

Tabel 3.3 memberikan informasi jumlah karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sebanyak 102 orang yang dapat dijadikan populasi penelitian.

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah satu subset atau tiap bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak. Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih

dari populasi (Ulber Silalahi, 2006:234). Menurut David A. Aaker et. al. (2004:760), “A subset of elements from a population.” (Artinya: Suatu subset unsur-unsur dari suatu populasi).

Sampel diartikan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar. Menurut Suharsimi Arikunto (2008:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Agar memperoleh sampel yang representatif, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan memiliki peluang sama untuk menjadi sampel.

Berdasarkan pendapat di atas, jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis yaitu 102 orang . Untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat dari Tabel 3.4 mengenai laporan komposisi dan jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

TABEL 3.4
NAMA BIDANG/SEKSI SERTA JUMLAH PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN CIAMIS

No	Nama Bidang/Seksi	Jumlah Pegawai
1.	Bina Program	8 Orang
2.	Bidang Keuangan	14 Orang
3.	Bidang Umum& kepegawaian	19 Orang
4.	Seksi TK/SD	9 Orang
5.	Seksi SMP	9 Orang
6.	Seksi Kurikulum TK/SD/SMP	9 Orang
7.	Seksi SMA	5 Orang
8.	Seksi SMK	5 Orang
9.	Seksi Kurikulum SMA/SMK	5 Orang
10.	Seksi Olah Raga	5 Orang
11.	Seksi Pemuda	5 Orang
12.	Seksi PAUD	5 Orang
13.	Seksi Kelembagaan	4 Orang
	Jumlah	102 Orang

Sumber: Kepegawaian dinas Pendidikan Kab. Ciamis 2009

3.2.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2009:116) pengertian teknik sampling adalah “Merupakan teknik pengambilan sampel.” Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs web-site, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.
3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak Dinas pendidikan Kabupaten Ciamis. Wawancara ini dilakukan kepada pihak Bina Program Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

4. Kuesioner (angket), dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kabuapten Ciamis. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (kualitas kehidupan kerja) dan variabel (Y) kinerja karyawan. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
3. Pertanyaan dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan yang bersifat terbuka dan tertutup.
4. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan Ordinal. Seperti yang terlihat pada Tabel 3.5 berikut ini

TABEL 3.5
SKOR PENILAIAN BERDASARKAN ORDINAL

Alternatif Jawaban	Sangat rendah			Sangat tinggi	
	1	2	3	4	5
Positif	1	2	3	4	5
Negatif	5	4	3	2	1

Sumber: Asep Hermawan (2008: 123)

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

3.2.6.1 Pengujian Validitas

Menurut Kusnendi (2008:94) mengatakan bahwa "Validitas menunjukkan kemampuan instrumen penelitian mengukur dengan tepat atau benar apa yang hendak diukur". Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2009:168):

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner yang disebar valid atau tidak. Dalam menguji validitas digunakan alat uji korelasi *Product moment (Product Moment Coefisient of corelation)* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto 2009:170})$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan harga r_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, dan konsistensinya di dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda.

Menurut Kusnendi (2008:94)

Reliabilitas menunjukkan keajegan, kemantapan atau kekonsistenan suatu instrument penelitian mengukur apa yang diukur. Instrument penelitian disamping harus valid, juga harus reliabel (dapat dipercaya). Oleh karena itu, digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diuji pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan tetap sama.

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:178)

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha atau Cronbach Alpha dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala ordinal dengan rentang skor antara 1-5.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2009:196})$$

Keterangan:

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

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{[\sum X]^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2009:184})$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel
 σ = Nilai varians
 X = Nilai skor yang dipilih

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

3.2.6.3 Hasil Pengujian Validitas

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.0 *for windows* menunjukkan bahwa item-item

pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} dari $dk=n-2 = 20-2 = 18$ yang bernilai 0,468. Untuk melihat nilai tingkat validitas karakteristik individu dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X)

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA				
Komunikasi				
1.	Frekuensi pertemuan tatap muka yang dilakukan pegawai antara atasan dengan bawahan	0,690	0,468	Valid
2.	Frekuensi pertemuan pegawai dengan kelompok kerja masing-masing pegawai itu sendiri	0,880	0,468	Valid
3.	Ketepatan pengumuman dan penyebaran informasi yang diberikan oleh kantor kepada para pegawai	0,642	0,468	Valid
Penyelesaian Konflik				
4.	Keterbukaan atasan dalam menerima keluhan pegawai	0,578	0,468	Valid
5.	Keterbukaan pegawai dalam menyampaikan keluhan kepada atasan	0,673	0,468	Valid
6.	Pegawai selalu menyampaikan keluhan kepada atasannya	0,652	0,468	Valid
7.	Para pegawai sering melakukan tukar pendapat atas masalah yang dialaminya	0,758	0,468	Valid
Pengembangan Karir				
8.	Pegawai mendapatkan perlindungan atas jabatan yang diberikan kepadanya	0,632	0,468	Valid
9.	Tingkat kesesuaian pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk pengembangan karir	0,803	0,468	Valid
10.	Pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi yang diadakan diluar instansi atau dengan beasiswa.	0,832	0,468	Valid
11.	Pegawai diberikan nilai oleh atasan setelah melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor	0,854	0,468	Valid
12.	Atasan mempromosikan pegawai dengan memberikan jabatan	0,552	0,468	Valid
Partisipasi Kerja				
13.	Pegawai bersedia untuk bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan	0,839	0,468	Valid

No	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	pekerjaan			
14.	Kesadaran pegawai dalam mengikuti rapat kerja	0,810	0,468	Valid
15.	Pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan ide/gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,784	0,468	Valid
16.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai selalu memperlihatkan adanya peningkatan dalam tim pekerjaan.	0,774	0,468	Valid
Kebanggaan				
17.	Pegawai memperlihatkan ciri-ciri dari tempat bekerjanya	0,803	0,468	Valid
18.	Pegawai selalu berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh masyarakat di lingkungan dekat tempat bekerjanya	0,699	0,468	Valid
19.	Pegawai peduli terhadap lingkungan tempat bekerjanya	0,641	0,468	Valid
Kompensasi				
20.	Pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya	0,515	0,468	Valid
21.	Pegawai mendapatkan tunjangan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya	0,652	0,468	Valid
22.	Pegawai mendapatkan keuntungan yang lain selain gaji/tunjangan	0,551	0,468	Valid
Keselamatan Lingkungan				
23.	Jumlah pegawai untuk anggota tim keselamatan sudah sesuai	0,795	0,468	Valid
24.	Pegawai memberikan respon yang cepat apabila terjadi kecelakaan kerja	0,774	0,468	Valid
25.	Kantor menyediakan program keselamatan kerja bagi para pegawainya.	0,609	0,468	Valid
Keselamatan Kerja				
26.	Kantor memberikan jaminan pekerjaan agar tidak ada pemberhentian kerja	0,690	0,468	Valid
27.	Kantor mengatur program pensiun bagi para pegawainya	0,673	0,468	Valid
28.	Pegawai merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan	0,685	0,468	Valid
Kesehatan Kerja				
29.	Kantor menyediakan tempat pemeriksaan kesehatan bagi pegawainya	0,533	0,468	Valid

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
30.	Kantor menyediakan pelayanan kesehatan gigi bagi para pegawainya	0,593	0,468	Valid
31.	Setiap minggu kantor melakukan senam kebugaran sebagai upaya dari pemeliharaan kesehatan pegawainya	0,632	0,468	Valid
32.	Setiap tahun kantor melakukan program rekreasi bagi pegawainya	0,803	0,468	Valid
33.	Kantor menyediakan penyuluhan yang ditujukan kepada pegawainya.	0,832	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kualitas kehidupan kerja (X) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi komunikasi dengan item pertanyaan frekuensi pertemuan pegawai dengan kelompok kerja masing-masing pegawai itu sendiri yang bernilai 0,880. Sedangkan untuk nilai terendah pada instrumen variabel kualitas kehidupan kerja (X) terdapat pada dimensi kompensasi dengan item pertanyaan pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya yang bernilai 0,515, sehingga dapat ditafsirkan indeks korelasinya cukup tinggi.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kinerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.0 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,468. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja				
Kualitas Kerja				
34.	Saya berusaha menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dengan secermat mungkin	0,592	0,468	Valid
35.	Berusaha teliti, benar dan baik dalam	0,646	0,468	Valid

No	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan			
36.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat serta memperhatikan kerapihannya	0,614	0,468	Valid
37.	Berusaha teliti pada saat melaksanakan pekerjaan	0,904	0,468	Valid
38.	Hasil kerja yang dicapai rapih	0,515	0,468	Valid
39.	Hasil kerja yang dicapai sistematis sesuai dengan aturan	0,814	0,468	Valid
40.	Hasil kerja pegawai selalu diterima oleh atasan	0,559	0,468	Valid
Produktivitas				
41.	Pegawai menerima pekerjaan dengan jumlah yang sesuai dengan tugasnya.	0,904	0,468	Valid
42.	Pegawai berusaha menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	0,773	0,468	Valid
43.	Pegawai berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya	0,557	0,468	Valid
Keterampilan dan Pengetahuan Praktis/Teknis				
44.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan	0,692	0,468	Valid
45.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang dimiliki.	0,765	0,468	Valid
46.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kepandaian yang dimiliki	0,830	0,468	Valid
47.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	0,914	0,468	Valid
48.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai tidak terlepas dari penggunaan informasi yang mudah dan bersifat teknis	0,853	0,468	Valid
Bisa Diandalkan Dalam Pekerjaan				
49.	Pegawai berusaha yakin dan mampu terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan	0,802	0,468	Valid
50.	Pegawai mampu menguasai bidang pekerjaan yang ditugaskan	0,616	0,468	Valid
51.	Pegawai selalu langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan pekerjaan oleh atasannya.	0,714	0,468	Valid
Tepat Waktu Dalam Kehadiran				
52.	Pegawai berusaha tepat waktu pada	0,721	0,468	Valid

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	saat masuk dan pulang kerja			
53.	Pegawai berusaha tepat waktu setelah jam istirahat bekerja sudah habis	0,690	0,468	Valid
54.	Pegawai yang hadir untuk bekerja sesuai dengan catatan kehadiran yang ada.	0,618	0,468	Valid
Kebebasan				
55.	Saya sering bekerja tanpa pengawasan dari atasan	0,781	0,468	Valid
56.	Meskipun tanpa pengawasan saya mengerjakan pekerjaan dengan baik	0,530	0,468	Valid
57.	Dalam mengerjakan tugas saya selalu tanpa pengawasan	0,804	0,468	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data 2011

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen variabel kinerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi keterampilan dan pengetahuan praktis/teknis dengan item pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki yang bernilai 0,914, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi kualitas kerja dengan item pertanyaan hasil kerja yang dicapai rapih yang bernilai 0,515 sehingga dapat ditaksirkan bahwa indeks korelasinya cukup tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian validitas Tabel 3.6 dan Tabel 3.7, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang terdiri dari 20 item instrumen dapat dikatakan ada yang valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.6.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Adapun reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, Berdasarkan hasil

pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang bernilai 0,468. Agar lebih terperinci dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut.

Hasil pengujian reliabilitas yang diperoleh, dapat terlihat pada Tabel 3.8 berikut:

TABEL 3.8
HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,966	0,468	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,957	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2011

3.2.7 Teknik Analisis Data dan Rancangan Uji Hipotesis

3.2.7.1 Teknik Analisis Data

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

Pada penelitian ini, digunakan dua jenis analisis (1) analisis deskriptif khususnya bagi variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis verifikatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis kuantitatif menitikberatkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi

yang bersifat komprehensif. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1 Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2 Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.

3 Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

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

4 Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. 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 signifikansinya (Sugiyono, 2008:144).

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif mengenai kualitas kehidupan kerja karyawan yang terdiri dari 9 indikator yaitu komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karier, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja.
2. Analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, kehadiran, dan kebebasan.

Untuk mengategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	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)

3.2.7.3 Analisis Verifikatif

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dengan indikator komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karier, partisipasi kerja, kebanggaan, kompesasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, kesehatan kerja terhadap kinerja (Y) yaitu menggunakan analisis regresi linier dan analisis korelasi karena penelitian ini

hanya menganalisis dua variabel. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan *Method of Successive Interval*.

1. *Method of Successive Interval*

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid, 1994: 131). Langkah-langkah dalam teknis analisis data adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

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

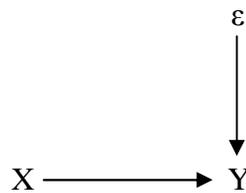
Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan

pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun teknik

analisa yang digunakan dalam statistik *non parametric* adalah teknik analisa regresi linier sederhana, hal ini dikarenakan data yang diperoleh bersifat ordinal. Maka pada metode regresi linier sederhana, data yang diperoleh haruslah dalam bentuk interval, dikarenakan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dalam bentuk ordinal maka semua datanya harus ditransformasikan menjadi skala interval terlebih dahulu. dengan menggunakan Teknik analisa regresi linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

2. Rancangan Analisis Verifikatif Menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur).

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberakan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan korelatif dalam penelitian ini yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel bebas dimensi kualitas kehidupan kerja yang meliputi komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai pada dinas pendidikan di Kabupaten Ciamis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan gambar struktur hipotesis dibawah ini:



GAMBAR 3.1

Struktur Hubungan Kausal Antara X dan Y

Keterangan:

X = Kualitas Kehidupan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

ϵ = Epsilon (Variabel lain)

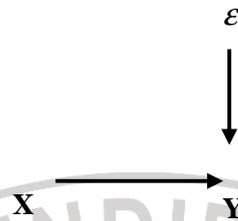
\rightarrow = Hubungan Kausalitas

Struktur hubungan diatas mengisyaratkan bahwa dimensi kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja, selain dari itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara X dan Y yaitu variabel residu yang dilambangkan dengan ϵ .

Struktur hubungan antara X dan Y di uji melalui analisis jalur dengan hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari komunikasi ($X_{1,1}$), penyelesaian konflik ($X_{1,2}$), pengembangan karir ($X_{1,3}$), partisipasi kerja ($X_{1,4}$), kebanggaan ($X_{1,5}$), kompesasi ($X_{1,6}$), keselamatan lingkungan ($X_{1,7}$), keselamatan kerja ($X_{1,8}$), dan kesehatan kerja ($X_{1,9}$) terhadap kinerja (Y).

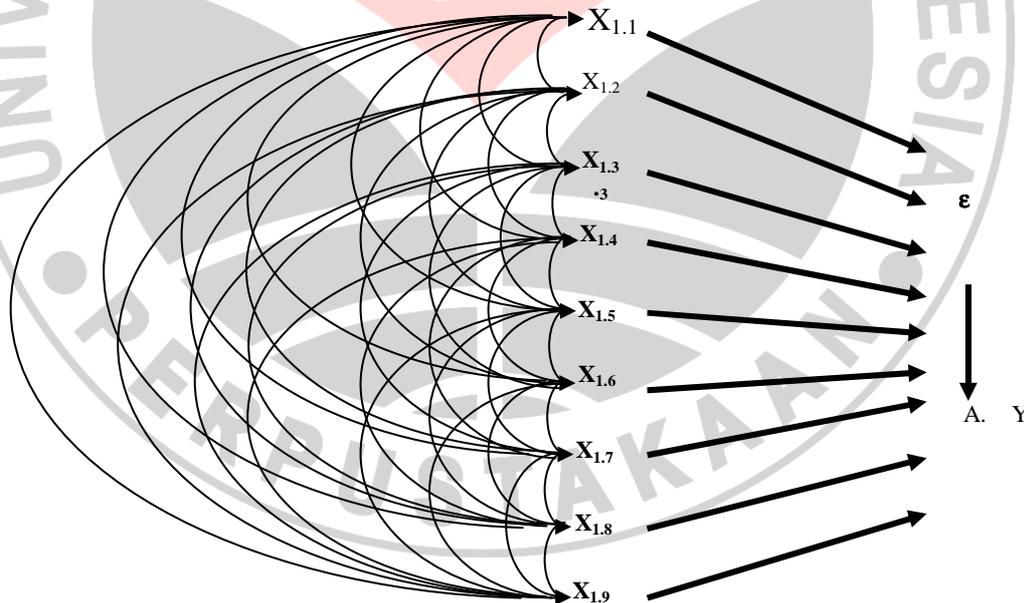
Pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menggambarkan struktur jalur hipotesis



GAMBAR 3.2
DIAGRAM JALUR HIPOTESIS

2. Selanjutnya struktur hubungan di atas diterjemahkan ke dalam hipotesis yang menyatakan pengaruh variabel bebas yang paling dominan terhadap variabel terikat antara $X_{1,1}$, $X_{1,2}$, $X_{1,3}$, $X_{1,4}$, $X_{1,5}$, $X_{1,6}$, $X_{1,7}$, $X_{1,8}$, $X_{1,9}$ untuk lebih jelas lagi dapat dilihat pada Gambar 3.3 berikut:



GAMBAR 3.3
DIAGRAM JALUR STRUKTUR HIPOTESIS UTAMA

Keterangan:

$X_{1,1}$ = Sub Variabel Komunikasi

$X_{1,2}$ = Sub Variabel Penyelesaian konflik

- $X_{1.3}$ = Sub Variabel Pengembangan karir
- $X_{1.4}$ = Sub Variabel Partisipasi kerja
- $X_{1.5}$ = Sub Variabel Kebanggaan
- $X_{1.6}$ = Sub Variabel Kompensasi
- $X_{1.7}$ = Sub Variabel Keselamatan lingkungan
- $X_{1.8}$ = Sub Variabel Keselamatan kerja
- $X_{1.9}$ = Sub Variabel Kesehatan kerja
- Y = Variabel Kinerja Pegawai
- ϵ = Residu (variabel lain di luar variabel X yan berpengaruh)
ke variabel akibat (*endogenous*) dinyatakan oleh besarnya nilai numerik dari variabel *eksogenous*.
- \rightarrow = Hubungan Kausalitas (ρ)
- \leftrightarrow = Hubungan Korelasional (r)

3. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas:

$R_1 =$

$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$	$X_{1.8}$	$X_{1.9}$
1	$r_{X_{1.2}X_{1.1}}$	$r_{X_{1.3}X_{1.1}}$	$r_{X_{1.4}X_{1.1}}$	$r_{X_{1.5}X_{1.1}}$	$r_{X_{1.6}X_{1.1}}$	$r_{X_{1.7}X_{1.1}}$	$r_{X_{1.8}X_{1.1}}$	$r_{X_{1.9}X_{1.1}}$
	1	$r_{X_{1.3}X_{1.2}}$	$r_{X_{1.4}X_{1.2}}$	$r_{X_{1.5}X_{1.2}}$	$r_{X_{1.6}X_{1.2}}$	$r_{X_{1.7}X_{1.2}}$	$r_{X_{1.8}X_{1.2}}$	$r_{X_{1.9}X_{1.2}}$
		1	$r_{X_{1.4}X_{1.3}}$	$r_{X_{1.5}X_{1.3}}$	$r_{X_{1.6}X_{1.3}}$	$r_{X_{1.7}X_{1.3}}$	$r_{X_{1.8}X_{1.3}}$	$r_{X_{1.9}X_{1.3}}$
			1	$r_{X_{1.5}X_{1.4}}$	$r_{X_{1.6}X_{1.4}}$	$r_{X_{1.7}X_{1.4}}$	$r_{X_{1.8}X_{1.4}}$	$r_{X_{1.9}X_{1.4}}$
				1	$r_{X_{1.6}X_{1.5}}$	$r_{X_{1.7}X_{1.5}}$	$r_{X_{1.8}X_{1.5}}$	$r_{X_{1.9}X_{1.5}}$
					1	$r_{X_{1.7}X_{1.6}}$	$r_{X_{1.8}X_{1.6}}$	$r_{X_{1.9}X_{1.6}}$
						1	$r_{X_{1.8}X_{1.7}}$	$r_{X_{1.9}X_{1.7}}$
							1	$r_{X_{1.9}X_{1.8}}$
								1

4. Identifikasi persamaan sub struktur hipotesis

Menghitung matriks invers korelasi:

$R_1^{-1} =$

$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$	$X_{1.8}$	$X_{1.9}$
$C_{1.1}$	$C_{1.2}$	$C_{1.3}$	$C_{1.4}$	$C_{1.5}$	$C_{1.6}$	$C_{1.7}$	$C_{1.8}$	$C_{1.9}$
	$C_{2.2}$	$C_{2.3}$	$C_{2.4}$	$C_{2.5}$	$C_{2.6}$	$C_{2.7}$	$C_{2.8}$	$C_{2.9}$
		$C_{3.3}$	$C_{3.4}$	$C_{3.5}$	$C_{3.6}$	$C_{3.7}$	$C_{3.8}$	$C_{3.9}$
			$C_{4.4}$	$C_{4.5}$	$C_{4.6}$	$C_{4.7}$	$C_{4.8}$	$C_{4.9}$
				$C_{5.5}$	$C_{5.6}$	$C_{5.7}$	$C_{5.8}$	$C_{5.9}$
					$C_{6.6}$	$C_{6.7}$	$C_{6.8}$	$C_{6.9}$
						$C_{7.7}$	$C_{7.8}$	$C_{7.9}$
							$C_{8.8}$	$C_{8.9}$
								$C_{9.9}$

5. Menghitung koefisien jalur melalui rumus:

$$\begin{matrix}
 X_{1,1} & X_{1,2} & X_{1,3} & X_{1,4} & X_{1,5} & X_{1,6} & X_{1,7} & X_{1,8} & X_{1,9} \\
 \left(\begin{matrix}
 PYX_{1,1} \\
 PYX_{1,2} \\
 PYX_{1,3} \\
 PYX_{1,4} \\
 PYX_{1,5} \\
 PYX_{1,6} \\
 PYX_{1,7} \\
 PYX_{1,8} \\
 PYX_{1,9}
 \end{matrix} \right) & \left(\begin{matrix}
 C_{1,1} & C_{1,2} & C_{1,3} & C_{1,4} & C_{1,5} & C_{1,6} & C_{1,7} & C_{1,8} & C_{1,9} \\
 & C_{2,2} & C_{2,3} & C_{2,4} & C_{2,5} & C_{2,6} & C_{2,7} & C_{2,8} & C_{2,9} \\
 & & C_{3,3} & C_{3,4} & C_{3,5} & C_{3,6} & C_{3,7} & C_{3,8} & C_{3,9} \\
 & & & C_{4,4} & C_{4,5} & C_{4,6} & C_{4,7} & C_{4,8} & C_{4,9} \\
 & & & & C_{5,5} & C_{5,6} & C_{5,7} & C_{5,8} & C_{5,9} \\
 & & & & & C_{6,6} & C_{6,7} & C_{6,8} & C_{6,9} \\
 & & & & & & C_{7,7} & C_{7,8} & C_{7,9} \\
 & & & & & & & C_{8,8} & C_{8,9} \\
 & & & & & & & & C_{9,9}
 \end{matrix} \right) & \left(\begin{matrix}
 H \\
 rY_{X_{1,1}} \\
 rY_{X_{1,2}} \\
 rY_{X_{1,3}} \\
 rY_{X_{1,4}} \\
 rY_{X_{1,5}} \\
 rY_{X_{1,6}} \\
 rY_{X_{1,7}} \\
 rY_{X_{1,8}} \\
 rY_{X_{1,9}}
 \end{matrix} \right)
 \end{matrix}$$

6. Hitung R²Y (X_{1,1}, X_{1,2}, X_{1,3}, X_{1,4}, X_{1,5}, X_{1,6}, X_{1,7}, X_{1,8}, X_{1,9}) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_{1,1}, X_{1,2}, X_{1,3}, X_{1,4}, X_{1,5}, X_{1,6}, X_{1,7}, X_{1,8}, X_{1,9} terhadap Y dengan menggunakan rumus:

$$R^2Y (X_{1,1}, \dots, X_{1,9}) = \left[P_{YX_{1,2}} \dots P_{YX_{1,9}} \right] \begin{bmatrix} r_{YX_{1,2}} \\ \dots \\ r_{YX_{1,9}} \end{bmatrix}$$

7. Menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung pada setiap variabel.

a. Pengaruh (X_{1,1}) terhadap Y

Pengaruh langsung = $r_{YX_{1,1}} \cdot r_{YX_{1,1}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1,2}) = $\rho_{Y X_{1,1}} \cdot r_{X_{1,1}, X_{1,2}} \cdot \rho_{Y X_{1,2}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1,3}) = $\rho_{Y X_{1,1}} \cdot r_{X_{1,1}, X_{1,3}} \cdot \rho_{Y X_{1,3}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1,4}) = $\rho_{Y X_{1,1}} \cdot r_{X_{1,1}, X_{1,4}} \cdot \rho_{Y X_{1,4}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1,5}) = $\rho_{Y X_{1,1}} \cdot r_{X_{1,1}, X_{1,5}} \cdot \rho_{Y X_{1,5}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1,6}) = $\rho_{Y X_{1,1}} \cdot r_{X_{1,1}, X_{1,6}} \cdot \rho_{Y X_{1,6}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1,7}) = $\rho_{Y X_{1,1}} \cdot r_{X_{1,1}, X_{1,7}} \cdot \rho_{Y X_{1,7}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1,8}) = $\rho_{Y X_{1,1}} \cdot r_{X_{1,1}, X_{1,8}} \cdot \rho_{Y X_{1,8}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1,9}) = $\rho_{Y X_{1,1}} \cdot r_{X_{1,1}, X_{1,9}} \cdot \rho_{Y X_{1,9}}$

Pengaruh total (X_{1,1}) terhadap Y =

b. Pengaruh ($X_{1,2}$) terhadap Y

$$\text{Pengaruh langsung} = rXY_{1,2} \cdot rYX_{1,2}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,1}) = \rho Y X_{1,2} \cdot r X_{1,2} X_{1,1} \cdot \rho YX_{1,1}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,3}) = \rho Y X_{1,2} \cdot r X_{1,2} X_{1,3} \cdot \rho YX_{1,3}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,4}) = \rho Y X_{1,2} \cdot r X_{1,2} X_{1,4} \cdot \rho YX_{1,4}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,5}) = \rho Y X_{1,2} \cdot r X_{1,2} X_{1,5} \cdot \rho YX_{1,5}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,6}) = \rho Y X_{1,2} \cdot r X_{1,2} X_{1,6} \cdot \rho YX_{1,6}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,7}) = \rho Y X_{1,2} \cdot r X_{1,2} X_{1,7} \cdot \rho YX_{1,7}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,8}) = \rho Y X_{1,2} \cdot r X_{1,2} X_{1,8} \cdot \rho YX_{1,8}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,9}) = \rho Y X_{1,2} \cdot r X_{1,2} X_{1,9} \cdot \rho YX_{1,9} +$$

$$\text{Pengaruh total } (X_{1,2}) \text{ terhadap Y} = \dots\dots\dots$$

c. Pengaruh ($X_{1,3}$) terhadap Y

$$\text{Pengaruh langsung} = rYX_{1,3} \cdot rYX_{1,3}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,1}) = \rho Y X_{1,3} \cdot r X_{1,3} X_{1,1} \cdot \rho YX_{1,1}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,2}) = \rho Y X_{1,3} \cdot r X_{1,3} X_{1,2} \cdot \rho YX_{1,2}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,4}) = \rho Y X_{1,3} \cdot r X_{1,3} X_{1,4} \cdot \rho YX_{1,4}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,5}) = \rho Y X_{1,3} \cdot r X_{1,3} X_{1,5} \cdot \rho YX_{1,5}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,6}) = \rho Y X_{1,3} \cdot r X_{1,3} X_{1,6} \cdot \rho YX_{1,6}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,7}) = \rho Y X_{1,3} \cdot r X_{1,3} X_{1,7} \cdot \rho YX_{1,7}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,8}) = \rho Y X_{1,3} \cdot r X_{1,3} X_{1,8} \cdot \rho YX_{1,8}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,9}) = \rho Y X_{1,3} \cdot r X_{1,3} X_{1,9} \cdot \rho YX_{1,9} +$$

$$\text{Pengaruh total } (X_{1,3}) \text{ terhadap Y} = \dots\dots\dots$$

d. Pengaruh ($X_{1,4}$) terhadap Y

$$\text{Pengaruh langsung} = rYX_{1,1} \cdot rYX_{1,4}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,1}) = \rho Y X_{1,4} \cdot r X_{1,4} X_{1,1} \cdot \rho YX_{1,1}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,2}) = \rho Y X_{1,4} \cdot r X_{1,4} X_{1,2} \cdot \rho YX_{1,2}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,3}) = \rho Y X_{1,4} \cdot r X_{1,4} X_{1,3} \cdot \rho YX_{1,3}$$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.5}) = $\rho_{Y X_{1.4}} \cdot r_{X_{1.4} X_{1.5}} \cdot \rho_{Y X_{1.5}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.6}) = $\rho_{Y X_{1.4}} \cdot r_{X_{1.4} X_{1.6}} \cdot \rho_{Y X_{1.6}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.7}) = $\rho_{Y X_{1.4}} \cdot r_{X_{1.4} X_{1.7}} \cdot \rho_{Y X_{1.7}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.8}) = $\rho_{Y X_{1.4}} \cdot r_{X_{1.4} X_{1.8}} \cdot \rho_{Y X_{1.8}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.9}) = $\rho_{Y X_{1.4}} \cdot r_{X_{1.4} X_{1.9}} \cdot \rho_{Y X_{1.9}}$ +

Pengaruh total (X_{1.4}) terhadap Y =

e. Pengaruh (X_{1.5}) terhadap Y

Pengaruh langsung = $r_{Y X_{1.5}} \cdot r_{Y X_{1.5}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.1}) = $\rho_{Y X_{1.5}} \cdot r_{X_{1.5} X_{1.1}} \cdot \rho_{Y X_{1.1}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.2}) = $\rho_{Y X_{1.5}} \cdot r_{X_{1.5} X_{1.2}} \cdot \rho_{Y X_{1.2}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.3}) = $\rho_{Y X_{1.5}} \cdot r_{X_{1.5} X_{1.3}} \cdot \rho_{Y X_{1.3}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.4}) = $\rho_{Y X_{1.5}} \cdot r_{X_{1.5} X_{1.4}} \cdot \rho_{Y X_{1.4}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.6}) = $\rho_{Y X_{1.5}} \cdot r_{X_{1.5} X_{1.6}} \cdot \rho_{Y X_{1.6}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.7}) = $\rho_{Y X_{1.5}} \cdot r_{X_{1.5} X_{1.7}} \cdot \rho_{Y X_{1.7}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.8}) = $\rho_{Y X_{1.5}} \cdot r_{X_{1.5} X_{1.8}} \cdot \rho_{Y X_{1.8}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.9}) = $\rho_{Y X_{1.5}} \cdot r_{X_{1.5} X_{1.9}} \cdot \rho_{Y X_{1.9}}$ +

Pengaruh total (X_{1.5}) terhadap Y =

f. Pengaruh (X_{1.6}) terhadap Y

Pengaruh langsung = $r_{Y X_{1.6}} \cdot r_{Y X_{1.6}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.1}) = $\rho_{Y X_{1.6}} \cdot r_{X_{1.6} X_{1.1}} \cdot \rho_{Y X_{1.1}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.2}) = $\rho_{Y X_{1.6}} \cdot r_{X_{1.6} X_{1.2}} \cdot \rho_{Y X_{1.2}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.3}) = $\rho_{Y X_{1.6}} \cdot r_{X_{1.6} X_{1.3}} \cdot \rho_{Y X_{1.3}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.4}) = $\rho_{Y X_{1.6}} \cdot r_{X_{1.6} X_{1.4}} \cdot \rho_{Y X_{1.4}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.5}) = $\rho_{Y X_{1.6}} \cdot r_{X_{1.6} X_{1.5}} \cdot \rho_{Y X_{1.5}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.7}) = $\rho_{Y X_{1.6}} \cdot r_{X_{1.6} X_{1.7}} \cdot \rho_{Y X_{1.7}}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.8}) = $\rho_{Y X_{1.6}} \cdot r_{X_{1.6} X_{1.8}} \cdot \rho_{Y X_{1.8}}$ +

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.9}) = \frac{\rho_{Y X_{1.6}} \cdot r_{X_{1.6} X_{1.9}} \cdot \rho_{Y X_{1.9}}}{\dots}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_{1.6}) \text{ terhadap } Y = \dots$$

g. Pengaruh $(X_{1.7})$ terhadap Y

$$\text{Pengaruh langsung} = r_{Y X_{1.7}} \cdot r_{Y X_{1.7}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.1}) = \rho_{Y X_{1.7}} \cdot r_{X_{1.7} X_{1.1}} \cdot \rho_{Y X_{1.1}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.2}) = \rho_{Y X_{1.7}} \cdot r_{X_{1.7} X_{1.2}} \cdot \rho_{Y X_{1.2}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.3}) = \rho_{Y X_{1.7}} \cdot r_{X_{1.7} X_{1.3}} \cdot \rho_{Y X_{1.3}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.4}) = \rho_{Y X_{1.7}} \cdot r_{X_{1.7} X_{1.4}} \cdot \rho_{Y X_{1.4}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.5}) = \rho_{Y X_{1.7}} \cdot r_{X_{1.7} X_{1.5}} \cdot \rho_{Y X_{1.5}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.6}) = \rho_{Y X_{1.7}} \cdot r_{X_{1.7} X_{1.6}} \cdot \rho_{Y X_{1.6}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.8}) = \rho_{Y X_{1.7}} \cdot r_{X_{1.7} X_{1.8}} \cdot \rho_{Y X_{1.8}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.9}) = \rho_{Y X_{1.7}} \cdot r_{X_{1.7} X_{1.9}} \cdot \rho_{Y X_{1.9}}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_{1.7}) \text{ terhadap } Y = \dots$$

h. Pengaruh $(X_{1.8})$ terhadap Y

$$\text{Pengaruh langsung} = r_{Y X_{1.8}} \cdot r_{Y X_{1.8}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.1}) = \rho_{Y X_{1.8}} \cdot r_{X_{1.8} X_{1.1}} \cdot \rho_{Y X_{1.1}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.2}) = \rho_{Y X_{1.8}} \cdot r_{X_{1.8} X_{1.2}} \cdot \rho_{Y X_{1.2}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.3}) = \rho_{Y X_{1.8}} \cdot r_{X_{1.8} X_{1.3}} \cdot \rho_{Y X_{1.3}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.4}) = \rho_{Y X_{1.8}} \cdot r_{X_{1.8} X_{1.4}} \cdot \rho_{Y X_{1.4}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.5}) = \rho_{Y X_{1.8}} \cdot r_{X_{1.8} X_{1.5}} \cdot \rho_{Y X_{1.5}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.6}) = \rho_{Y X_{1.8}} \cdot r_{X_{1.8} X_{1.6}} \cdot \rho_{Y X_{1.6}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.7}) = \rho_{Y X_{1.8}} \cdot r_{X_{1.8} X_{1.7}} \cdot \rho_{Y X_{1.7}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1.9}) = \rho_{Y X_{1.8}} \cdot r_{X_{1.8} X_{1.9}} \cdot \rho_{Y X_{1.9}}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_{1.8}) \text{ terhadap } Y = \dots$$

i. Pengaruh ($X_{1,9}$) terhadap Y

$$\text{Pengaruh langsung} = r_{YX_{1,9}} \cdot r_{YX_{1,9}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,1}) = \rho_{Y X_{1,9}} \cdot r_{X_{1,9} X_{1,1}} \cdot \rho_{YX_{1,1}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,2}) = \rho_{Y X_{1,9}} \cdot r_{X_{1,9} X_{1,2}} \cdot \rho_{YX_{1,2}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,3}) = \rho_{Y X_{1,9}} \cdot r_{X_{1,9} X_{1,3}} \cdot \rho_{YX_{1,3}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,4}) = \rho_{Y X_{1,9}} \cdot r_{X_{1,9} X_{1,4}} \cdot \rho_{YX_{1,4}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,5}) = \rho_{Y X_{1,9}} \cdot r_{X_{1,9} X_{1,5}} \cdot \rho_{YX_{1,5}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,6}) = \rho_{Y X_{1,9}} \cdot r_{X_{1,9} X_{1,6}} \cdot \rho_{YX_{1,6}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,7}) = \rho_{Y X_{1,9}} \cdot r_{X_{1,9} X_{1,7}} \cdot \rho_{YX_{1,7}}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_{1,8}) = \rho_{Y X_{1,9}} \cdot r_{X_{1,9} X_{1,8}} \cdot \rho_{YX_{1,8}}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_{1,9}) \text{ terhadap Y} = \dots\dots\dots$$

8. Menghitung pengaruh variabel lain (ε) dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho_{Y\varepsilon} = \sqrt{1 - R^2_{Y(X_{1,1}, X_{1,2}, \dots, X_{1,9})}}$$

9. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

Rumusan hipotesis operasional:

$$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = \rho_{YX_4} = \rho_{YX_5} = \rho_{YX_6} = \rho_{YX_7} = \rho_{YX_8} = \rho_{YX_9} = 0$$

H_i : Sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{YX_i} \neq 0$, $i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8$, dan 9

10. Statistik uji yang digunakan adalah

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k \rho_{YX_i} r_{YX_i}}{k \left(1 - \sum_{i=1}^k \rho_{YX_i} r_{YX_i} \right)}$$

Hasil F_{hitung} dibandingkan tabel distribusi F *Snedecor*, apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dengan demikian dapat diteruskan pada pengujian secara individual, statistik yang digunakan adalah:

$$t = \frac{\rho_{YX_i} - \rho_{YX_j}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2(X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{1.6}, X_{1.7}, X_{1.8}, X_{1.9})) (C_{ii} + C_{jj} + 2 C_{ij})}{(n - k - 1)}}$$

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

3.2.3 Rancangan Pengujian Hipotesis

Besarnya sumbangan sebuah variabel eksogen terhadap variasi (naik/turunnya) variabel endogen dapat diketahui dengan menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus berikut :

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

(Sugiyono, 2008: 210)

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada di antara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0 berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dibuat pedoman interpretasi koefisien penentu dalam Tabel 3.10 sebagai berikut:

TABEL 3.10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN
INTERPRETASI KOEFISIEN DETERMINASI

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0-19.99%	Sangat lemah
20%-39.99%	Lemah
40%-59.99%	Sedang
60%-79.99%	Kuat
80%-100%	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:214)

Untuk mengetahui apakah penilaian yang dilakukan akan menerima atau menolak hipotesis, maka digunakan uji t (uji distribusi student's), yang dinyatakan dengan rumus :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} \quad (\text{Sudjana, 2001:62})$$

Keterangan:

t = Distribusi student

r = Koefisien korelasi *product moment*

n = Banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

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

1. Untuk Pengujian Secara Parsial

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari (komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari (komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja) kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk Pengujian Secara Simultan

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

