

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Berbagai macam metode dapat digunakan untuk mempermudah sebuah penelitian. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penjelasan (*explanatory reseach*) dengan latar belakang yang berupa dalam pencapaian awal penelitian yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian *explanatory* tidak hanya menjelaskan gambaran fenomena yang terjadi tetapi juga bertujuan untuk menjelaskan adanya pengaruh dari variable-variabel serta adanya pengujian hipotesis.

Dalam penelitian pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2010:8) menjelaskan bahwa metode kuantitatif bisa diartikan sebagai “metode penelitian yang didasari filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian merupakan metode pengumpulan data yang digunakan, kuantitatif/statistik adalah sifat dari analisis, dengan tujuan hipotesis yang telah ditetapkan.”

#### **B. Lokasi Penelitian**

PT. TASPEN (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan langsung terhadap konsumennya, karena itu perusahaan

membutuhkan kontribusi terbaik dari setiap karyawannya dalam rangka memenuhi harapan peserta yang tercermin pada visi dan misi organisasi. Setiap karyawan memiliki keterampilan, kemampuan, keahlian dan pengalaman kerja yang berbeda satu sama lain. Perusahaan perlu mengetahui tindakan yang dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan perhatian dan peningkatan kepada faktor-faktor kualitas kehidupan kerja. Salah satu pranata organisasi yang mendapat perhatian penting jajaran manajemen adalah tersusunnya mekanisme pengelolaan perusahaan yang andal yaitu adanya penerapan kualitas kehidupan kerja sehingga menjamin pertumbuhan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT TASPEN (Persero) pada tanggal 4 maret 2017 mencatatkan posisi keuangan perusahaan yang cukup kuat pada Laporan Keuangan per 31 Desember 2016, Sebagaimana dilansir dalam website resmi PT. TASPEN (Persero), lebih lanjut, hal ini ditunjukkan dengan capaian total aset sebesar Rp198,62 triliun atau tumbuh sebesar 15,30% dari total aset tahun sebelumnya sebesar Rp172,26 triliun. Pertumbuhan total aset tersebut ditopang oleh pertumbuhan aset investasi sebesar 17,58%, khususnya pada portofolio obligasi dan saham yang mengalami peningkatan dari posisi tahun sebelumnya, yakni masing-masing sebesar Rp76,67 triliun dan Rp5,03 triliun pada tahun 2015 menjadi masing-masing Rp104,18 triliun dan Rp9,54 triliun pada akhir tahun 2016. Sejalan dengan meningkatnya pertumbuhan dana investasi, jumlah hasil

investasi yang dicapai selama tahun 2016 juga mengalami peningkatan yakni dari capaian tahun 2015 sebesar Rp12,36 triliun menjadi Rp15,21 triliun di tahun 2016, atau meningkat 23,04%. Disisi lain, ditengah kebijakan moratorium rekrutmen PNS dan kebijakan kenaikan gaji PNS yang dialihkan menjadi gaji ke 13, jumlah premi/iuran yang berhasil dihimpun selama tahun 2016 mengalami pertumbuhan sebesar 11,94%, dari Rp6,68 triliun menjadi Rp7,48 triliun. Capaian ini terutama diperoleh dari kenaikan premi anak perusahaan. PT Taspen Life yang mulai memperluas segmen pasar melalui produk-produk asuransi endowment perorangan.

(<http://www.taspen.co.id/?p=27272>)

Posisi keuangan perusahaan yang kuat dan kinerja layanan semakin lengkap dan berkualitas menghantarkan PT.TASPEN (Persero) meningkatkan prestasi perusahaan dikancah nasional. Hal tersebut dibuktikan dengan PT.TASPEN (Persero) menjadi 10 besar kontributor terhadap pemasukan Negara. PT.TASPEN (Persero) juga meraih *Best Risk Management* dari BUMN Track. PT.TASPEN (Persero) senantiasa menjunjung tinggi transparansi bagi masyarakat yang hendak mengakses untuk mengetahui informasi tentang perusahaan dengan dibuktikan prestasinya meraih peringkat I dalam ajang Keterbukaan Informasi Publik dalam dua tahun berturut-turut (2015-2016) dan juga sebagai bentuk implementasi prinsip Good Corporate Governance terhadap akuntabilitas keuangan perusahaan, PT.TASPEN

(Persero) meraih peringkat II dalam ajang Annual Report Awards 2015 pada kategori BUMN Keuangan Non Listed. (<http://www.taspen.co.id/?p=27272>).

Pencapaian prestasi tersebut membuktikan bahwa PT. TASPEN (Persero) mampu bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain yang bergerak di bidang sejenis. Hal ini menjadi alasan penulis melakukan penelitian pada PT. TASPEN (Persero) untuk mengetahui apakah kinerja yang baik dari karyawan maupun perusahaan timbul karena adanya kualitas kehidupan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Terdapat alasan lain, PT. Taspen (Persero) memiliki kantor cabang yang tersebar diseluruh Indonesia, salah satunya berada di kota Malang yang lokasinya berdekatan dengan tempat tinggal penulis, tepatnya di Jl. Raden Intan, Polowijen, Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65126.

## **C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran**

### **1. Konsep**

Menurut Idrus (2009:17) konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sebuah gejala abstrak, contohnya seperti kejadian, keadaan, dan kelompok. Diharapkan peneliti mampu menginformasikan pemikirannya ke dalam konsep secara jelas dalam kaitannya dengan penyederhanaan beberapa masalah yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Nazir (2003:123) menyatakan bahwa konsep menggambarkan adanya fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan cara membuat generalisasi terhadap suatu yang khas.

Konsep adalah penggambaran fenomena yang bersifat abstrak dan peneliti diminta dapat mengeneralisasikan tingkatan keabstrakan pada fenomena tersebut yang kemudian disederhanakan, diformulasikan, dan dikaitkan antara masalah satu dengan lainnya. Yang menjadi konsep dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas kehidupan kerja

Sebuah keadaan dan proses dalam merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

2. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atas tugas-tugas yang diberikan (Bangun, 2012)

## 2. Variabel

Sebuah konsep agar dapat diukur, maka harus dilakukan penjabaran yang lebih lanjut menjadi variabel-variabel. Sugiyono (2010:38) menyatakan variabel adalah segala macam yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang peneliti gunakan untuk penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (*variable independent*)

Variabel bebas merupakan variabel variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain, variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja (X)

b. Variabel terikat (*variable dependent*)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y)

### 3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2005:126). Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep, maka diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Kualias Kehidupan Kerja

Sebuah keadaan dan proses dalam merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Kualitas kehidupan kerja memiliki 6 indikator yaitu:

1) Gaji

a) Sistem penggajian sesuai dengan kinerja.

- b) Gaji memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
  - c) Kesetaraan dalam sistem penggajian.
- 2) Pekerjaan
- a) Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.
  - b) Pekerjaan yang dilakukan menarik.
  - c) Kesempatan dalam mempelajari hal baru dalam bekerja.
  - d) Kemajuan diri dalam bekerja.
- 3) Rekan Sekerja
- a) Rekan sekerja yang kooperatif.
  - b) Hubungan baik dengan rekan sekerja.
- 4) Atasan
- a) Atasan dan karyawan saling berbagi informasi.
  - b) Atasan membantu karyawan dalam penyelesaian tugas.
  - c) Atasan memberikan kesempatan pada karyawan dalam penentuan keputusan.
- 5) Promosi
- a) Kesempatan pengembangan diri karyawan.
  - b) Kesempatan promosi kenaikan jabatan.
  - c) Kesempatan promosi kenaikan gaji.
- 6) Lingkungan Kerja
- a) Teknologi yang digunakan sudah memadai.
  - b) Tingkat kebersihan dan kesehatan ruang kerja yang baik.

- c) Kondisi keamanan ditempat kerja yang memadai.
- d) Suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atas tugas-tugas yang diberikan (Bangun, 2012). Dalam penelitian ini kualitas kehidupan kerja memiliki 4 indikator yaitu:

- 1) Jumlah Pekerjaan,
  - a) Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.
  - b) Penyelesaian pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain.
  - c) Penetapan jumlah pekerjaan yang harus dicapai.
- 2) Ketepatan Waktu
  - a) Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan.
  - b) Menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktunya.
  - c) Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan waktu lalu.
- 3) Kualitas Hasil Kerja
  - a) Teliti dalam menyelesaikan tugas.
  - b) Hasil pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.

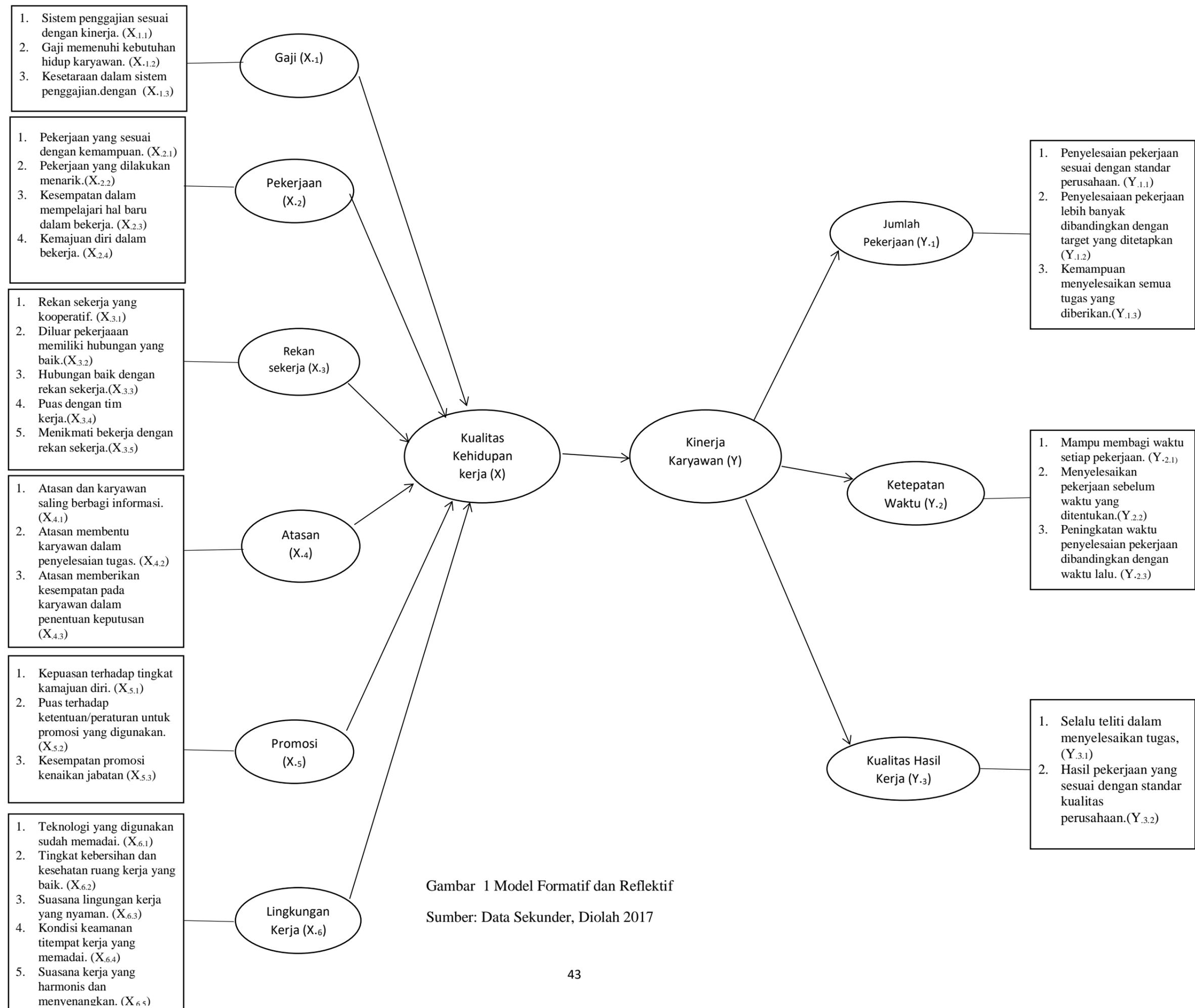
Berikut penjelasan dalam tabel tentang variabel, indikator, dan item penelitian terdapat pada tabel 3:

**Tabel 3 Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian**

<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item penelitian</b>
Kualitas Kehidupan Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem penggajian sesuai dengan kinerja.</li> <li>2. Gaji memenuhi kebutuhan hidup karyawan.</li> <li>3. Kesetaraan dalam sistem penggajian.</li> </ol>
		Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.</li> <li>2. Pekerjaan yang dilakukan menarik.</li> <li>3. Kesempatan dalam mempelajari hal baru dalam bekerja.</li> <li>4. Kemajuan diri dalam bekerja.</li> </ol>
		Rekan Sekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekan sekerja yang kooperatif.</li> <li>2. Diluar pekerjaan memiliki hubungan yang baik.</li> <li>3. Hubungan baik dengan rekan sekerja.</li> <li>4. Puas dengan tim kerja.</li> <li>5. Menikmati bekerja dengan rekan sekerja.</li> </ol>
		Atasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan dan karyawan saling berbagi informasi.</li> <li>2. Atasan membantu karyawan dalam penyelesaian tugas.</li> <li>3. Atasan memberikan kesempatan pada karyawan dalam penentuan keputusan.</li> </ol>
		Promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap tingkat kamajuan diri.</li> <li>2. Puas terhadap ketentuan/peraturan untuk promosi yang digunakan.</li> <li>3. Kesempatan promosi kenaikan jabatan.</li> </ol>
		Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teknologi yang digunakan sudah memadai.</li> </ol>

<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item penelitian</b>
			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Tingkat kebersihan dan kesehatan ruang kerja yang baik.</li> <li>3. Suasana lingkungan kerja yang nyaman.</li> <li>4. Kondisi keamanan ditempat kerja yang memadai.</li> <li>5. Suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan.</li> </ol>
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)	Jumlah Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.</li> <li>2. Penyelesaian pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan target yang ditetapkan.</li> <li>3. Kemampuan menyelesaikan semua tugas yang diberikan.</li> </ol>
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu membagi waktu setiap pekerjaan.</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan.</li> <li>3. Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan waktu lalu.</li> </ol>
		Kualitas Hasil Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu teliti dalam menyelesaikan tugas.</li> <li>2. Hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan.</li> </ol>

Sumber: Data Sekunder, Diolah 2017



Gambar 1 Model Formatif dan Reflektif

Sumber: Data Sekunder, Diolah 2017

## **1. Skala Pengukuran**

Menurut Umar (2008:95), skala merupakan prosedur dalam pemberian angka atau symbol lain pada sejumlah objek. Pengukuran merupakan pemberian angka-angka terhadap benda atau peristiwa dengan kaidah tertentu dan menunjukkan bahwa kaidah yang berbeda menghendaki skala pengukuran yang berbeda pula.

Terdapat 4 macam skala pengukuran pada suatu objek, yaitu: skala nominal, skala ordinal, skala interval, skala ratio. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala ordinal dengan metode likert. Alasan dari peneliti menggunakan skala likert adalah dapat memberikan responden pilihan yang banyak dan meningkatkan perbedaan poin, dan pemilihan kategori dalam kuisioner akan menjadi lebih spesifik.

### **4.1 Skala Likert**

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:132). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijabarkan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2014:133).

**Tabel 4 Skala untuk pernyataan positif atau negatif**

No	Keterangan	Skor Positif
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2014:133

dari tabel penentuan skor jawaban dari responden dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval dengan rumus (Suprpto, 2009:64):

$$C = \frac{X_n - X_o}{k}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5}$$

Keterangan:

C: perkiraan besarnya  
k: banyak nya kelas  
 $X_n$ : nilai observasi terbesar  
 $X_o$ : nilai observasi terkecil

**Tabel 5 Panjang Kelas Skala Likert**

Interval kelas	Interprestasi	
	Kualitas Kehidupan Karyawan	Kinerja Karyawan
$1,00 \leq X_i < 1,80$	Sangat buruk	Sangat buruk
$1,80 \leq X_i < 2,60$	Buruk	Buruk
$2,60 \leq X_i < 3,40$	Sedang	Sedang
$3,40 \leq X_i < 4,20$	Baik	Baik
$4,20 \leq X_i < 5,00$	Sangat baik	Sangat baik

Sumber: dimodifikasi dari Supranto, 2009:64

#### **D. Penentuan Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014 :115) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan mengacu pada pendapat dari Sugiyono, pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang ini terdapat 35 karyawan dan akan dijadikan populasi penelitian dari berbagai posisi dan jabatan.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karkteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, akan dapat diberakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul respesentatif (mewakili). Sampel yang

digunakan adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Karena jumlahnya kurang dari 100 akan lebih baik jika diambil keseluruhannya hingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (Sugiyono, 2014:116).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2014:193) mengatakan terdapat dua hal utama yang mempengaruhi data hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan realibilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk megumpulkan data.

### **1. Sumber Data**

#### **a) Data Primer**

Data primer, dimana sumbernya langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2014:193). Data primer yang diperoleh dari membagikan kuesioner pada responden, dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang.

#### **b) Data Sekunder**

Data sekunder, dimana sumbernya tidak memberikan data langsung kepada pengumpul data, misal melalui orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2014:193). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh

dari dokumen-dokumen PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Data tersebut antara lain: sejarah perusahaan, struktur organisasi, gambaran umum perusahaan dan lain sebagainya.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a) Kuesioner

Sugiyono (2014:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dengan kuesioner juga merupakan teknik yang efisien dalam pengumpulan data dengan peneliti yang mengetahui secara pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### b) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan dasar-dasar teori maupun data praktis sehubungan dengan judul atau pokok bahasan yang akan diteliti. Dalam melakukan dokumentasi, peneliti menggunakan sarana data dari perusahaan dan internet.

## 3. Instrumen Penelitian

### a. Daftar kuesioner

Data-data dari kuesioner yang telah disebar kepada sampel yang telah ditentukan, yaitu pada karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang

Malang dan seluruh jawaban yang telah diperoleh akan direkapitulasi dalam bentuk angka.

b. Hasil dokumentasi

Data-data hasil dari dokumen digunakan sebagai dasar dukungan atau pelengkap dalam penelitian yang dilakukan.

## **F. Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Validitas mengacu pada masalah apakah indikator yang dirancang untuk mengukur konsep yang benar-benar sanggup untuk pengukuran konsep. (Bryman dan Bell, 2015:171). Arikunto (2010:167) juga berpendapat “validitas adalah suatu ukuran yang akan menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sehingga instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, dan sebaliknya tingkat validitas rendah Karena instrumen yang tidak valid.” Tingkat instrumen validitas yang tinggi atau rendah akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpan gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang digunakan dalam pengujian tingkat validitas adalah menggunakan variabel internal, artinya menguji apakah terdapat kesesuaian secara keseluruhan didalam bagian instrumen. Mengukurnya dengan menggunakan analisis bulir. Pengukuran pada analisis bulir yaitu dengan

cara memberi skor-skor yang kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson dalam (Arikunto, 2010:168) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \sum x \right\} \left\{ \sum y \right\}}{N} \sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara x dan y  $r_{xy}$   
 $N$  : Jumlah Subyek  
 $X$  : Skor item  
 $Y$  : Skor total  
 $\sum X$  : Jumlah skor items  
 $\sum Y$  : Jumlah skor total  
 $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor item  
 $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total  
 Sumber: Arikunto, (2010 : 146 )

Dalam praktiknya untuk menguji validitas kuesioner sering menggunakan bantuan *software* Microsoft Office Excel dan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Berikut adalah hasil dari uji Validitas dalam penelitian ini seperti yang ditampilkan pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas**

No	Item	Korelasi Product Momen	Signifikansi	Keterangan Hasil
1.	X <sub>1.1.1</sub>	0,599	0.000	Valid
	X <sub>1.1.2</sub>	0,651	0.000	Valid
	X <sub>1.1.3</sub>	0,684	0.000	Valid
	X <sub>1.2.4</sub>	0,438	0.008	Valid
	X <sub>1.2.5</sub>	0,571	0.000	Valid
	X <sub>1.2.6</sub>	0,452	0.006	Valid
	X <sub>1.2.7</sub>	0,548	0.001	Valid
	X <sub>1.3.8</sub>	0,651	0.000	Valid
	X <sub>1.3.9</sub>	0,549	0.001	Valid
	X <sub>1.3.10</sub>	0,620	0.000	Valid
	X <sub>1.3.11</sub>	0,629	0.000	Valid
	X <sub>1.3.12</sub>	0,656	0.000	Valid
	X <sub>1.4.13</sub>	0,493	0.003	Valid
	X <sub>1.4.14</sub>	0,657	0.000	Valid
	X <sub>1.4.15</sub>	0,443	0.008	Valid
	X <sub>1.5.16</sub>	0,620	0.000	Valid
	X <sub>1.5.17</sub>	0,453	0.006	Valid
	X <sub>1.5.18</sub>	0,610	0.000	Valid
	X <sub>1.6.19</sub>	0,593	0.000	Valid
	X <sub>1.6.20</sub>	0,546	0,001	Valid
	X <sub>1.6.21</sub>	0,494	0,003	Valid
	X <sub>1.6.22</sub>	0,579	0,000	Valid
	X <sub>1.6.23</sub>	0,651	0,000	Valid
2.	Y <sub>1.1.1</sub>	0,480	0.003	Valid
	Y <sub>1.1.2</sub>	0,606	0.000	Valid
	Y <sub>1.1.3</sub>	0,622	0.000	Valid
	Y <sub>1.2.4</sub>	0,743	0.000	Valid
	Y <sub>1.2.5</sub>	0,537	0.001	Valid
	Y <sub>1.2.6</sub>	0,675	0.000	Valid
	Y <sub>1.3.7</sub>	0,636	0.000	Valid
	Y <sub>1.3.8</sub>	0,545	0.001	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai koefisien korelasi  $> 0,3$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Maka kesimpulannya semua item-item dalam penelitian ini dikatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Arikunto, (2010:108), reabilitas adalah ketelitian dan ketetapan dalam teknik pengukuran. Arikunto juga menjelaskan bahwa, reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam sebuah penelitian. Reabilitas mengacu pada konsistensi ukuran konsep, berlaku untuk beberapa tindakan indikator. Bila memiliki item dimana jawaban pada masing-masing responden untuk setiap pernyataan dikumpulkan untuk membentuk keseluruhan skor, kemungkinan indikator tidak saling berhubungan antara satu dengan lainnya (Bryman dan bell, 2015:170).

Dalam pengujian tingkat reabilitas, pengguji menggunakan rumus alpha dikarenakan data yang diukur berupa data dengan skala likert. Jawaban angket pada skala likert memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen  
 $K$  = banyaknya butir pertanyaan  
 $\Sigma\delta$  = jumlah ragam butir  
 $\Delta 12$  = jumlah ragam total

Reliabilitas instrumen menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan atau menunjukkan sejauhmana konsistensi alat pengukur. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach dengan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X	0,748	Reliabel
Y	0,758	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2017

Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

## G. Analisis data

Dalam penelitian kuantitatif, analisi data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dikumpulkan dari seluruh responden. Kegiatan dalam analisi data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan

untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini data dari responden yang terkumpul akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 23 for windows*. Adapun dalam penelitian ini menggunakan analisis data yang berupa:

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2014:206) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### **2. Analisis Statistik Inferensial**

#### **A. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghozali (2011: 160-165) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$ : Data residual berdistribusi normal

$H_a$ : Data residual tidak berdistribusi normal

Apabila nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, dan sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

## 2) Uji Multikolonieritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas. Pada asumsi ini diharapkan dapat dilakukan dengan melihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas nilai VIF dan *tolerance*.

## 3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011: 139-143) Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian heterokedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian heterokedastisitas dapat dilihat melalui *scatter plot*. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada *scatter plot* menyebar secara acak.

## B. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014:270). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

### C. Uji Hipotesis

#### 1) Uji T

Uji T (t-test) dilakukan untuk pengujian terhadap koefisien regresi secara sederhana, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran antara variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji hipotesis dalam analisis regresi sederhana ini sering juga disebut uji T dengan pengambilan keputusan didasarkan pada :

1. Jika nilai T hitung > (lebih besar) dari T tabel maka terdapat pengaruh X terhadap Y.
2. Sebaliknya, jika nilai T hitung < (lebih kecil) dari T tabel maka tidak ada pengaruh X terhadap Y.