

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif digunakan karena sesuai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015:292). Tujuan dari strategi asosiatif adalah agar dapat memberikan penjelasan tentang komitmen karyawan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian asosiatif berpendekatan kuantitatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Berpendekatan kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data dengan yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiono, 2013:11).

Strategi dan metoda yang digunakan dalam penelitian adalah metoda survei dengan teknik analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis, dengan pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan, berdasarkan data yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan kuantitatif.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi penelitian

Menurut Umar (2012:137) populasi adalah kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. penjelasan lebih lanjut mengenai populasi oleh Searan dan Bogie (2013:89) bahwa populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau berbagai hal yang menarik untuk diteliti. Dari kedua penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah obyek maupun subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah-masalah penelitian.

Sugiyono (2015:116) populasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu populasi sampling atau populasi penelitian dan populasi sasaran atau target populasi, dimana populasi sasaran mempunyai ukuran lebih besar daripada ukuran populasi sampling, populasi sampling adalah unit analisis yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan oleh suatu studi atau penelitian. Sedangkan populasi sasaran adalah seluruh unit analisis yang berbeda dalam wilayah penelitian. Populasi umum dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT PLN (Persero UPT Pulogadung sebanyak 100 karyawan).

3.2.2 Sampel penelitian

Sugiono (2013:116) memberikan pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (2012:117) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat diwakili seluruh populasi.

Teknik sampling sangatlah diperlukan dalam sebuah penelitian karena hal ini digunakan untuk menentukan siapa saja anggota dari populasi yang hendak dijadikan sampel. Untuk itu teknik sampling harus secara jelas tergambar dalam rencana penelitian sehingga jelas dan tidak membingungkan ketika terjun dilapangan. Menurut Sugiyono (2015:81) pengertian teknik sampling adalah sebagai berikut “teknik sampling merupakan pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan”. Tujuan sampling adalah untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Namun sampling harus dilakukan sedemikian rupa sehingga dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya.

Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah secara random. Menurut Sugiyono (2013:116) untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah proporsional random sampling, dengan menggunakan rumus solvin, oleh karena itu penulis memilih teknik proporsional random sampling dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik ini dipilih karena populasi dan sampel

yang diambil karakteristik tertentu. Karakteristik tersebut adalah karyawan PT PLN (Persero) UPT Pulogadung yang telah bekerja diatas tiga tahun dan yang sudah menjadi karyawan tetap PT PLN (Persero) UPT Pulogadung.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus solvin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga tingkat kewajaran terjadinya kesalahan dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir dalam penelitian ini. Rumus solvin yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel , yaitu :

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} = \dots\dots\dots (3.1)$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf kesalahan (standar error 5%)

Dengan menggunakan rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{100}{(1 + 100 \times 0.05^2)} = \frac{100}{1,25} = 80 \text{ (delapan puluh sampel karyawan)}$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metoda pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan pada responden.

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2015:187) data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu persepsi responden berkaitan dengan variabel penelitian.

Suryani dan Hendriadi (2015:171) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai perusahaan, yaitu berupa profil PT PLN (Persero) UPT Pulogadung yang beralamat : Jl. Raya Bekasi No. KM 21, RW 6, Terate, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13920.

3.3.2. Metoda pengumpulan data

Metoda pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015: 142). Dalam penelitian ini pertanyaan dalam kuesioner disusun sesuai dengan urutan variabel yang sesuai dengan indikator, tujuannya agar pertanyaan dalam kuesioner tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Di penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah disediakan jawaban (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju).

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini berasal dari kuesioner dengan pengukuran data ordinal. Pengukuran data ordinal (*ordinal scale*) akan menunjukkan data sesuai dengan sebuah orde atau urutan tertentu (Ferdinand, 2015:261) sedangkan tipe skala ordinal yang digunakan yaitu *sematic scale* yaitu respons terhadap sebuah stimuli yang disajikan dalam bentuk kategori sematik, yang menyatakan sebuah tingkatan sifat atau keterangan tertentu.

Untuk mengetahui serta menilai sikap dan persepsi responden tentang komitmen karyawan, motivasi, lingkungan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan *skalat Likert*. Jawaban setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti tercantum pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Erlina (2011:51)

Instrumen penelitian ini diukur dengan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian tertentu. variabel yang diukur, dijabarkan kedalam beberapa indikator, dengan masing-masing indikator mempunyai sub indikator. Sub indikator dijadikan sebagai titik tolak menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan dalam sebuah kuesioner. Indikator-indikator yang digunakan untuk menyusun kuesioner penelitian secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.2 sampai tabel 3.5.

Tabel 3.2. Indikator Komitmen Karyawan (X_1)

Variabel	Indikator	Sub indikator	No. Item
Komitmen Karyawan (X_1)	1. Komitmen Afektif	1. kpercayaan terhadap perusahaan	1
		2. Memiliki rasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan	2
		3. Memiliki rasa bangga bekerja pada perusahaan	3
	2. Komitmen Berkelanjutan	1. Memiliki rasa nyaman berada dalam suatu organisasi	4
		2. Keinginan untuk tetap bekerja dalam sebuah perusahaan	5
		3. Memaksimalkan kinerja	6
	3. Komitmen Normatif	1. Bersedia untuk mengikuti peraturan perusahaan	7
		2. Bersedia untuk menerima sanksi dari perusahaan	8
		3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	9

Sumber : Robbins & Judge (2015) dalam Ria & Darman (2017:32)

Tabel 3.3. Indikator Motivasi (X₂)

Variabel	Indikator	Sub indikator	No. Item
Motivasi (X ₂)	1. Kebutuhan Berprestasi (need for achievement)	1. Saya selalu semangat untuk lebih unggul	1
		2. Saya sadar dan tanggung jawab pada tugas yang diberikan padanya	2
		3. Saya selalu menginginkan target yang diberikan selalu tercapai	3
	2. Kebutuhan Berkuasa (need for power)	1. Keinginan mendapat promosi jabatan	4
		2. Keinginan mempengaruhi orang lain	5
		3. Dalam bekerja, karyawan ingin dihormati dan di segani	6
	3. Kebutuhan Afiliasi (need for affiliation)	1. Kepercayaan terhadap rekan kerja	7
		2. Kepedulian terhadap rekan kerja	8
		3.Saling membantu antara sesama karyawan	9

Sumber : Wibowo (2012)

Tabel 3.4. Indikator Lingkungan Kerja (X₃)

Variabel	Indikator	Sub indikator	No. Item
Lingkungan kerja (X ₃)	1.Lingkungan kerja fisik	1. Bangunan tempat kerja disamping menarik juga dibangun dengan pertimbangan keselamatannya	1
		2. Tersedianya peralatan kerja dan alat pelindung diri yang memadai	2
		3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah	3
		4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musolah	4
		5 .Tersedianya sarana angkutan untuk karyawan	5
	2.kerja non Fisik	1. Adanya hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan	6
		2. Adanya hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan	7
		3. Adanya kerja sama yang baik antara sesama karyawan	8

Sumber : Siagian (2014)

Tabel 3.5. Indikator kinerja karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Sub indikator	No. Item
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	1. karyawan mampu bekerja dengan baik dan menghasilkan jumlah unit yang tinggi	1
		2. Karyawan mampu bekerja dengan jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan oleh karyawan	2
		3. Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja dengan jumlah jenis pekerjaan dalam satu waktu	3
	2. Kualitas.	1. karyawan selalu mengutamakan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	4
		2. Selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan	5
		3. Menghindari tingkat kesalahan dalam bekerja	6
	3. Ketepatan waktu	1. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang telah di tentukan oleh atasan	7
	4. Kehadiran	1. Karyawan selalu tepat waktu baik dalam masuk kerja atau pulang kerja	8
		2. Karyawan selalu memberi informasi kepada atasan apabila karyawan izin sakit atau ada hal lain	9
	5. Kerjasama	1. Karyawan mampu melakukan pekerjaan secara tim	10
		2. Karyawan memiliki sikap tolong-menolong dan saling menghargai antara sesama karyawan	11
		3. Mengatasi masalah dalam pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari atasan	12

Sumber : Mathis dan Jackson (2012:378)

Atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner kemudian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut :

1. Uji validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono untuk menguji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan. Data yang telah diperoleh ditabulasikan dan dilakukan analisis faktor dengan metoda *Construck Validity* dengan menggunakan metoda korelasi sederhana. Apabila hasilnya sebesar 0.3 atau lebih, maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat atau memiliki validitas konstruksi yang baik.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots (3.2)$$

Keterangan:

- r_{XY} = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
- n = Banyaknya responden yang dicari (sampel)
- X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

Kemudian hasil dari r_{xy} dibandingkan dengan *brand association* kritis *product moment* (r_{tabel}), apabila hasil yang diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut valid. Dalam praktiknya untuk menguji validitas kuesioner sering menggunakan bantuan *software Microsoft Office Excel* dan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Duwi Priyatno, 2012).

$$\text{Koefisien Alpha Cronbach: } \alpha_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) \dots\dots\dots(3.3)$$

Keterangan :

- k = jumlah butir kuisioner
- α_{it} = koefisien keterandalan butir kuisioner
- S_t^2 = variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi butir kuisioner dan variansi total skor butir di gunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \left(\frac{\sum X_i}{n} \right)^2 \dots\dots\dots(3.4)$$

Keterangan :

- X_i = Skor setiap butir
- X_i^2 = Kuadrat skor setiap butir

Menurut Sekaran (2013) dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ \rightarrow maka *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*.

Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ \rightarrow maka *Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable)*.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substansial dari suatu konsep, tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau

operasional alat ukur yang digunakan untuk kuantifikasi gejala variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. variabel bebas terdiri dari komitmen karyawan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja(X_3), sedangkan sebagai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

1. Variabel bebas, (*independent Variable*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (*terikat*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen karyawan (X_1), motivasi (X_2) lingkungan kerja (X_3). Dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Komitmen karyawan (X_1)

Komitmen karyawan adalah suatu sikap seorang individu atau karyawan terhadap organisasi yang berupa perilaku loyalitas atau kesetiiaannya untuk tetap bertahan serta membantu mencapai tujuan perusahaan.

b. Motivasi (X_2)

Motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

c. Lingkungan kerja (X_3)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi emosional para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2. Variabel terikat (*dependent Variable*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat

dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja merupakan ekspresi dari karyawan, apakah ia puas atau tidak puas dengan apa yang telah dikerjakan. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya. Apabila karyawan senang dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan puas, sementara karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif tentang pekerjaan tersebut.

3.5. Metoda Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu suatu teknik data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi obyek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul. (Sinulingga, 2011:241) Analisis deskriptif dapat dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokannya dan dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai kondisi perusahaan dan masalah yang sedang dihadapi. Analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien determinasi berganda dan pengujian hipotesis regresi (parsial dan berganda).

3.5.1. Metoda pengolahan data

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan *software SPSS*. *Software SPSS* digunakan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga hasilnya lebih cepat dan tepat. Dimana dilakukan editing dan coding. *Editing* adalah tahapan pertama dalam pengolahan data yang diperoleh peneliti dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidakpastian jawaban responden. *Coding* adalah memberikan atau tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis atau menggolongkan sehingga dapat memudahkan peneliti mengenai tabulasi.

3.5.2. Metoda penyajian data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk tabel agar mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Dimana dilakukan tabulasi. Tabulasi adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti. Data yang diperoleh setelah diolah dan disortir akan digunakan untuk analisis statistik data sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

3.5.3. Analisis statistik data

Untuk membahas hasil penelitian, penulis menggunakan data berpasangan berdasarkan data yang diperoleh. Oleh karena terdapat lebih dari satu variabel independen, yaitu tiga buah variabel independen, dan satu buah variabel dependen, maka metoda analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (parsial dan berganda) sebagai berikut :

1. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*Rsquare*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen. (Priyatno, 2012:125) Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent dapat ditentukan terhadap rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

1. Kontribusi komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan

$$R^2_1 = (r_{Y1.23})^2 \cdot 100\% \dots\dots\dots(3.5)$$

2. Kontribusi motivasi terhadap kinerja karyawan

$$R^2_2 = (r_{Y2.13})^2 \cdot 100\% \dots\dots\dots(3.6)$$

3. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$$R^2_3 = (r_{Y3.12})^2 \cdot 100\% \dots\dots\dots(3.7)$$

4. Kontribusi komitmen, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

$$R^2_4 = (r_{Y123})^2 \cdot 100\% \dots\dots\dots(3.8)$$

Keterangan :

$r_{Y1.23}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y (X_2 dan X_3 = konstan)

$r_{Y2.31}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y (X_1 dan X_3 = konstan)

$r_{Y3.12}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_3 dengan Y (X_1 dan X_2 = konstan)

r_{Y123} = Koefisien korelasi berganda

R^2_1 = Koefisien deternasi parsial antara X_1 dengan Y

R^2_2 = Koefisien deternasi parsial antara X_2 dengan Y

R^2_3 = Koefisien deternasi parsial antara X_3 dengan Y

R^2_4 = Koefisien deternasi berganda antara X_1 X_2 X_3 dengan Y

X_1 = Kualitas kehidupan kerja

X_2 = Sikap kerja

X_3 = Kompetensi

Y = Kepuasan kerja

Untuk mengetahui penafsiran terhadap koefisin korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat disimpulkan pada ketentuan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi. Nilai interpretasi dapat dilihat pada tabel 3.3. – 3.5.

2. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara parsial. Karena tidak ada penyajian hipotesis terhadap koefisien determinasi (R^2). Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh X_1 terhadap Y

Ho: $\rho_{y1.23} = 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan).

Ha: $\rho_{y1.23} \neq 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan).

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

Ho: $\rho_{y2.13} = 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan).

Ha: $\rho_{y2.13} \neq 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan).

3. Pengaruh X_3 terhadap Y

Ho: $\rho_{y3.12} = 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan).

Ha: $\rho_{y3.12} \neq 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan).

Kriteria pengujian parsial dengan alfa 5% (0,05) adalah sebagai berikut:

Ho ditolak, Ha diterima jika *Significance t* < 0,05 artinya signifikan

Ho diterima, Ha ditolak jika *Significance t* \geq 0,05 artinya tidak signifikan

4. Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara berganda. Karena tidak ada penyajian hipotesis terhadap koefisien determinasi (R^2). Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

$H_0: \rho_{y3.123} = 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara komitmen karyawan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan).

$H_a: \rho_{y3.123} \neq 0$ (secara parsial koefisien korelasi populasi antara komitmen karyawan, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan signifikan).

Kriteria pengujian berganda dengan alfa 5% (0,05) adalah sebagai berikut:

H_0 ditolak, H_a diterima jika *Significance F* < 0,05 artinya signifikan

H_0 diterima, H_a ditolak jika *Significance F* \geq 0,05 artinya tidak signifikan

Jika hasil pengujian hipotesis menyimpulkan H_0 ditolak (signifikan), maka nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dipakai untuk menjelaskan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.