

**PENGARUH DESAIN KERJA DAN *QUALITY OF WORK  
LIFE* (QWL) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BEA DAN CUKAI**



**LINDAH  
No. Reg. 7616110363**

**Tesis yang Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Magister**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2014**

**PENGARUH DESAIN KERJA DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL)  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSDIKLAT BEA DAN CUKAI  
(2014)**

***THE EFFECT OF JOB DESIGN AND QUALITY OF WORK LIFE (QWL) ON  
JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN CENTRE OF EDUCATION AND  
TRAINING OF CUSTOMS***

**LINDAH**

**ABSTRACT**

*The objective of this research was to understand the effect of job design and quality of work life (QWL) on employees job performance. It was a quantitative research in Centre of Education and Training of Customs.*

*This research used a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. It was conducted to 49 employees as the respondents which were selected in a simple random way.*

*The result of this study are (1) There is a positive direct effect of job design on job performance; (2) There is a positive direct effect of quality of work life (QWL) on job performance; (3) There is a positive direct effect of job design on quality of work life (QWL).*

***Keywords: job design, quality of work life (QWL), and job performance.***

## RINGKASAN

Pegawai merupakan aset penting bagi perusahaan sehingga banyak hal yang perlu diperhatikan terutama terkait dengan kinerja. Kinerja yang tinggi dari pegawai Pusdiklat Bea Cukai diharapkan mampu mengawal tugas sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap keluar masuknya barang sebelum beredar di pasaran. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya desain kerja dan QWL. Colquitt mengemukakan definisi kinerja yaitu *“job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.”* Kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif untuk pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan desain kerja menurut Stephen P. Robbins *“job design to refer to the way tasks are combined to form complete jobs.”* Desain kerja merujuk pada cara tugas yang digabungkan untuk membentuk pekerjaan lengkap. Wayne F. Cascio mengartikan QWL *“quality of work life is a set of objective organizational conditions and practices e.g., promotion from within policies, democratic supervision, employee involvement, safe working conditions.”* QWL adalah seperangkat kondisi organisasi obyektif dan praktek misalnya, promosi dari dalam kebijakan, pengawasan demokratis, keterlibatan karyawan, dan kondisi kerja yang aman.

Metode penelitiannya adalah survei dengan teknik korelasi dan teknik analisis jalur. Pemilihan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Variabel bebas yaitu desain kerja dan QWL sedangkan variabel terikat yaitu kinerja. Hasil analisis uji coba instrumen kinerja dari 40 butir yang diujicobakan terdapat 6 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,913. Hasil analisis uji coba instrumen desain kerja dari 32 butir yang diujicobakan terdapat 3 butir yang tidak valid dengan koefisien

reliabilitas instrumen sebesar 0,907. Hasil analisis uji coba instrumen QWL dari 36 butir yang diujicobakan terdapat 4 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,905.

Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif antara desain kerja terhadap kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,596 dan koefisien jalur 0,401. Nilai ini memberikan pengertian bahwa pengaruh desain kerja terhadap kinerja tinggi dan positif, artinya meningkatnya desain kerja diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja; (2) terdapat pengaruh positif QWL terhadap kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,571 dan koefisien jalur 0,344. Nilai ini memberikan pengertian bahwa pengaruh QWL terhadap kinerja adalah tinggi dan positif artinya meningkatnya QWL diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja; (3) terdapat pengaruh positif desain kerja terhadap QWL dengan koefisien korelasi sebesar 0,566 dan koefisien jalur 0,566. Nilai ini memberikan pengertian bahwa desain kerja dapat mempengaruhi QWL. Atas dasar temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa desain kerja berpengaruh terhadap kinerja, QWL berpengaruh terhadap kinerja, dan desain kerja berpengaruh terhadap QWL. Implikasinya adalah (1) upaya meningkatkan kinerja melalui desain kerja adalah dengan pimpinan memperjelas formulasi tugas pegawai, menggabungkan beberapa tugas yang memiliki kesamaan atau menggabungkan tugas pada pegawai yang mahir, dan pegawai memperoleh pembagian tugas yang adil; (2) upaya meningkatkan kinerja melalui QWL adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memberikan penghargaan kerja secara proporsional, memberikan akses bagi pegawai untuk mengembangkan diri dan meningkatkan jenjang karir.

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM**

Pembimbing I



Dr. Neti Karnati, M.Pd.

Tanggal : 5/8 2014

Pembimbing II



Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd.

Tanggal : 5/8 2014

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN MAGISTER**

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd  
(Ketua)<sup>1</sup>



8/8 2014

Dr. Dwi Deswary, M.Pd  
(Sekretaris)<sup>2</sup>



8/8 2014

Nama : Lindah

No. Registrasi : 7616110363



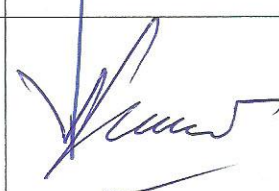


Tanggal Lulus : \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

<sup>2</sup> Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

## BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Nama : Lindah  
No. Registrasi : 7616110363  
Program Studi : Manajemen Pendidikan

No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Direktur Pascasarjana/Ketua)		8/8 2014
2.	Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Ketua Prodi MP S2/Sekretaris)		8/8 2014
3.	Dr. Neti Karnati, M.Pd. (Pembimbing I)		5/8 2014
4.	Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd. (Pembimbing II)		5/8 2014
5.	Dr. Matin, M.Pd (Penguji)		24/8 2014

## KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim

Segala puji bagi Allah Tuhan semesta Alam atas rahmat dan anugerah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul Pengaruh Desain Kerja dan *Quality of Work Life (QWL)* terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai.

Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya dan kita semua sebagai generasi penerusnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd. selaku Direktur Program Pascasarjana UNJ. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan pula terhadap Dr. Dwi Deswary, M.Pd. selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan yang telah memberikan arahan terhadap peneliti. Ucapan terima kasih secara khusus peneliti sampaikan terhadap Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd. dan Dr. Neti Karnati, M.Pd. selaku pembimbing yang selalu memberi arahan, motivasi, dan bimbingan yang berharga dalam penyusunan tesis ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga penulis sampaikan kepada Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai yang telah memberikan izin penelitian serta para pegawainya yang telah bersedia menjadi responden penelitian. Tak luput ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana UNJ khususnya di kelas A Reguler angkatan 2011/2012 yang telah berbagi informasi bagi penyelesaian tesis ini.

Secara khusus peneliti sampaikan rasa terima kasih kepada kedua orang tua yang telah ikhlas dan setia mendoakan serta mendukung peneliti dalam menyelesaikan studi. Selain itu, rasa terima kasih peneliti sampaikan untuk suami, Budi Abdullah dan putra kecilku, Fahesh Hafuza Abdullah yang telah memberikan dukungan dan menjadi penyemangat bagi peneliti dalam menyelesaikan studi. Semoga kebaikan kalian semua bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Peneliti berharap hasil karya penelitian ini berguna bagi penulis khususnya dan umumnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Aamiin.

Jakarta, Agustus 2014

Lindah



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>RINGKASAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORETIK</b> .....	9
A. Deskripsi Konseptual	
1. Kinerja .....	9
2. Desain Kerja .....	15
3. <i>Quality of Work Life</i> (QWL).....	20
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	28
C. Kerangka Teoretik.....	31
1. Desain Kerja dan Kinerja.....	31

2. QWL dan Kinerja .....	34
3. Desain Kerja dan QWL.....	36
D. Hipotesis Penelitian.....	37
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Tujuan Penelitian.....	39
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	39
C. Metode Penelitian.....	40
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Teknik Analisis Data .....	53
G. Hipotesis Statistika .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data Penelitian .....	57
1. Kinerja .....	57
2. Desain Kerja.....	60
3. <i>Quality of Work Life</i> (QWL) .....	62
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	64
1. Uji Normalitas.....	65
2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi .....	68
C. Pengujian Hipotesis.....	75
1. Hipotesis Pertama.....	77
2. Hipotesis Kedua .....	78
3. Hipotesis Ketiga .....	79
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	81
1. Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kinerja.....	81
2. Pengaruh QWL Terhadap Kinerja.....	85

3. Pengaruh Desain Kerja Terhadap QWL.....	87
--	----

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	89
B. Implikasi .....	89
1. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Desain Kerja.....	90
2. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui QWL .....	91
C. Saran.....	92

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
-----------------------------	-----------

<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>99</b>
------------------------------	-----------

<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>203</b>
-----------------------------------	------------

## DAFTAR TABEL

1.	Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja.....	43
2.	Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Desain Kerja.....	47
3.	Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen QWL.....	51
4.	Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Variabel $X_3$ .....	58
5.	Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Variabel $X_1$ .....	60
6.	Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Variabel $X_2$ .....	62
7.	Tabel 4.4	Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi.	67
8.	Tabel 4.5	Tabel ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas  Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 93,22 + 0,20X_1$ .....	69
9.	Tabel 4.6	Tabel ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas  Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 97,89 + 0,17X_2$ .....	71
10.	Tabel 4.7	Tabel ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas  Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 53,70 + 0,45X_1$ .....	73
11.	Tabel 4.8	Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas  Regresi.....	75
12.	Tabel 4.9	Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar  Variabel .....	75
13.	Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh Desain Kerja terhadap  Kinerja .....	77

14. Tabel 4.11	Koefisien Jalur Pengaruh QWL terhadap Kinerja.....	78
15. Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh Desain Kerja terhadap QWL.....	79
16. Tabel 4.13	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan .....	80

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 <i>Conceptual Model of Job Design and Job Performance</i> .....	32
2. Gambar 3.1 Model <i>Path Analysis</i> .....	40
3. Gambar 4.1 Histogram Variabel $X_3$ .....	59
4. Gambar 4.2 Histogram Variabel $X_1$ .....	61
5. Gambar 4.3 Histogram Variabel $X_2$ .....	63
6. Gambar 4.4 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 93,22 + 0,20X_1$ ...	70
7. Gambar 4.5 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 97,89 + 0,17X_2$ ...	72
8. Gambar 4.6 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 53,70 + 0,45X_1$ ...	74
9. Gambar 4.7 Model Hubungan Struktural Antar Variabel .....	76
10. Gambar 4.8 Model Empiris Antar Variabel.....	81
11. Gambar 4.9 <i>Conceptual Model of Job Design and Job Performance</i> .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian .....	100
Lampiran 2 Data Hasil Uji Coba .....	120
Lampiran 3 Kisi-Kisi Akhir Instrumen .....	136
Lampiran 4 Data Hasil Penelitian .....	140
Lampiran 5 Persyaratan Analisis .....	144
Lampiran 6 Hasil Perhitungan .....	176
Lampiran 7 Pengujian Hipotesis .....	194
Lampiran 8 Surat-surat Penelitian .....	200

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Bea Cukai merupakan sebuah lembaga dengan tugas untuk mengurus berbagai hal yang berhubungan dengan kepabeanan dan cukai. Lembaga ini sangat berperan penting dalam melindungi Indonesia dari barang-barang terlarang dan tidak baik bagi keberlangsungan sistem dan hidup negara. Lembaga bea dan cukai merupakan gerbang keluar masuk untuk ekspor impor. Sebagai sebuah gerbang masuk dan keluar barang, membuat lembaga bea dan cukai ini juga dikenal sebagai *Trade Facilitator*. Oleh sebab itu, lembaga ini harus mengurus banyak hal. Walaupun banyak hal yang harus diurus, lembaga ini harus memberikan pelayanan yang mencirikan kata *save time, save cost, safety and simpel*. Dengan menggunakan ciri-ciri tersebut, diharapkan lembaga ini dapat memberikan pelayanan terbaik bagi negara, masyarakat, pedagang dan pelaku industri.<sup>1</sup>

Mengingat lembaga ini mempunyai peran sebagai filter terhadap keluar masuknya barang, pegawai dirjen bea dan cukai dituntut memiliki kinerja yang baik karena mereka memiliki tugas untuk

---

<sup>1</sup>[http:// www.beacukai.go.id](http://www.beacukai.go.id) (diakses 11 Juli 2013).



menjalankan kebijakan pemerintah terhadap barang-barang yang keluar dari dan masuk ke Indonesia. Meskipun lembaga tersebut telah berupaya untuk menjalankan fungsinya, tetap saja masih ditemui sejumlah masalah yang terkait dengan pelaksanaan kerja pegawai bea dan cukai. Seperti halnya berita tentang DPR yang mendesak evaluasi kinerja dirjen bea dan cukai karena maraknya penyelundupan narkoba yang diduga melibatkan pegawai bea dan cukai. Berikut ini sebagian kutipan berita tersebut :

Jakarta (ANTARA News) - Anggota Komisi III DPR RI Ahmad Yani mendesak Kementerian Keuangan (Kemenkeu) mengevaluasi kinerja Direktur Jenderal (Dirjen) Bea Cukai dan jajarannya terkait dengan maraknya penyelundupan narkoba yang diduga melibatkan pegawainya.

"Perlu segera ada evaluasi terhadap kinerja Dirjen Bea Cukai dan jajarannya," kata anggota Komisi III Bidang Hukum DPR RI Ahmad Yani di Jakarta, Jumat. Yani beralasan oknum pegawai Bea Cukai diduga terlibat beberapa kasus penyelundupan yang menjadi perhatian publik. Misalnya, meloloskan limbah bahan berbahaya beracun (B3), penyelundupan 351 kilogram sabu-sabu melalui Pelabuhan Peti Kemas Tanjung Priok.

Terakhir, penyidik Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menangkap basah Kepala Subbagian Bea dan Cukai Bandara Internasional Soekarno Hatta, Wahono, terkait dengan dugaan pemberian sejumlah uang dari seorang WNA asal Amerika Serikat bernama Andrew.<sup>2</sup>

Indikasi keterlibatan Direktur Jenderal Bea Cukai dan beberapa jajarannya dalam kasus penyelundupan barang-barang ilegal jelas

---

<sup>2</sup> <http://www.antarane.ws.com/dpr-desak-evaluasi-kinerja-dirjen-bea-cukai> (diakses 8 Juli 2013).

mencoreng citra lembaga tersebut yang seharusnya menjadi benteng bagi filterisasi keluar dan masuk barang. Tidak tanggung-tanggung upaya oknum bea cukai tersebut melibatkan pula pemimpin di lembaga pemerintah tersebut. Hal ini jelas menimbulkan citra buruk lembaga bea dan cukai di mata masyarakat karena alih-alih menjalankan tugas dengan baik, beberapa oknum malah mempertaruhkan kinerja mereka sendiri dengan sejumlah uang suap yang mereka terima.

Selain itu, mencuat pula berita pada awal April tahun ini tentang penangkapan dua pegawai bea cukai karena menerima suap penyelundupan *blackberry*. Berikut ini merupakan sebagian kutipan dari berita tersebut :

Jakarta - 2 Pegawai Bea dan Cukai ditangkap Mabes Polri. Pegawai berinisial IS dan JJ itu diduga menerima uang suap bernilai ratusan juta rupiah terkait penyelundupan ribuan ponsel BlackBerry.

"Keduanya menerima uang secara bertahap senilai Rp 195 juta," kata Direktur Ekonomi Khusus Mabes Polri Brigjen Pol Arief Sulistyanto di Mabes Polri, Jl Trunojoyo, Jakarta, Jumat (5/4/2013).<sup>3</sup>

Selain berita tersebut, tercatat pula bahwa sepanjang tahun 2012, tujuh pegawai bea cukai dipecat. Berikut ini sebagian cuplikan dari berita tersebut :

---

<sup>3</sup> <http://news.detik.com/terima-suap-penyelundupan-blackberry> (diakses 8 Juli 2013).

Direktur Jenderal Bea Cukai Kementerian Keuangan, Agung Kuswandono mengaku telah menindak anak buahnya yang tidak taat aturan. Termasuk tujuh orang pegawai yang dipecat karena melakukan pelanggaran berat atau korupsi.

Sepanjang tahun ini, beberapa pegawai dipindahtugaskan. "Menurut catatan kami sepanjang tahun 2012 ada 7 pegawai yang diberhentikan karena masuk ke dalam kasus berat, 22 pegawai yang masuk ke dalam kasus sedang seperti penurunan pangkat dan 45 pegawai yang terkena kasus ringan seperti bentuk teguran," ujar Agung di kantornya, Selasa (11/12).<sup>4</sup>

Beberapa oknum bea dan cukai yang terbukti menerima uang suap maupun pelanggaran disiplin kerja lainnya membuat lembaga ini menjadi sorotan tajam publik. Budaya korupsi yang sistemik rupanya ikut menjalar ke beberapa oknum pegawai bea dan cukai. Tidak peduli besaran gaji yang mereka terima setiap bulan, ketika komitmen untuk berkinerja bagus mulai luntur, maka mereka pun tak kuasa menolak setumpuk rupiah yang disodorkan demi diloloskannya sejumlah barang ilegal dari pihak tertentu.

Tentu banyak faktor yang menyebabkan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh oknum pegawai bea cukai. Faktor seperti desain kerja dan kualitas kehidupan kerja turut memberikan andil terhadap permasalahan tersebut. Desain kerja merupakan rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, di mana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan. Desain kerja

---

<sup>4</sup> <http://www.merdeka.com> (diakses 8 Juli 2013).

yang diterapkan dengan benar akan membuat pekerjaan menjadi lebih tertata, tidak monoton, dan dapat mendatangkan kenyamanan kerja bagi para pegawainya.

Manfaat desain kerja sangat signifikan. Desain kerja merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktivitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan perusahaan. Desain kerja mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan karena dalam desain kerja yang dilakukan adalah merancang sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah dan jelas.

Sementara kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerjaan lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang memadai tentu lebih dapat meningkatkan kinerjanya karena kondisi lingkungan kerjanya memberikan suasana yang kondusif terhadap pencapaian kerja.

Pendekatan kualitas kehidupan kerja berusaha untuk lebih mendayagunakan keterampilan dan kemampuan karyawan serta menyediakan lingkungan yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang perlu dikembangkan sehingga

penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas diharapkan mampu mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa desain kerja dan kualitas kehidupan kerja berperan terhadap kinerja pegawai sehingga akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Desain Kerja dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah komitmen yang rendah dari beberapa pegawai bea cukai sehingga tergoda untuk menerima uang suap, moralitas yang rendah dari beberapa pegawai bea dan cukai sehingga terjadi penyalahgunaan wewenang, rendahnya rasa tanggung jawab beberapa pegawai bea dan cukai dalam mengemban tugas kerja, sikap materialistis dari beberapa oknum bea dan cukai sehingga cenderung bekerja untuk memperkaya diri, mentalitas yang cenderung menghalalkan segala cara demi mendapatkan kenyamanan materi, desain kerja yang buruk menyebabkan turunnya kinerja pegawai bea dan cukai, desain kerja yang tidak tertata menyebabkan ketidakteraturan pengelolaan

organisasi, dan kualitas kehidupan kerja yang rendah menyebabkan menurunnya kinerja pegawai bea dan cukai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah digambarkan di atas terlihat adanya berbagai faktor yang dapat memunculkan masalah dalam usaha peningkatan kinerja pegawai, maka penelitian ini akan menjadi sempurna apabila seluruh masalah yang terkait dibahas secara detail. Tetapi permasalahan penelitian ini akan dibatasi pada aspek desain kerja dan QWL. Pembatasan ini didasarkan pada asumsi bahwa kedua variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pada pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, masalah penelitian terbagi menjadi dua variabel bebas, yaitu desain kerja dan QWL serta satu variabel terikat yaitu kinerja. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh desain kerja terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh QWL terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh desain kerja terhadap QWL?

## **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengungkap aspek-aspek penting yang terkait dengan kinerja pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai. Adapun berbagai manfaat yang diharapkan oleh peneliti dapat terwujud adalah :

### **1. Secara Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang peran desain kerja dan QWL terhadap kinerja khususnya pada lembaga bea dan cukai. Selain itu, dapat menjadi referensi bagi mereka yang menindaklanjuti penelitian ini.

### **2. Secara Praktis**

Bagi lembaga terkait penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai kinerja pegawainya dan sebagai masukan kepada manajemen mengenai pentingnya desain kerja dan QWL dalam meningkatkan kinerja. Sementara bagi bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan informasi dan pemahaman mengenai kinerja pegawai berdasarkan desain kerja dan QWL. Ketika peneliti dihadapkan pada pengelolaan sebuah organisasi tentu menjadi referensi berharga agar mampu merancang desain kerja dengan tepat dan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang ramah terhadap para pegawai.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Kinerja

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk/jasa yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Para ahli memberikan definisi mengenai kinerja sebagai berikut :

Colquitt, Lepine, dan Wesson mengemukakan definisi kinerja yaitu *“job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.”*<sup>1</sup> Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang

---

<sup>1</sup> Colquitt, Lepine, and Wesson, *Organizational Behaviour: Improving Performance in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 35.



berkontribusi baik secara positif atau negatif untuk pencapaian tujuan organisasi.

Adanya unsur kontribusi pada kinerja juga disampaikan oleh Putterill dan Rohrer yang mendefinisikan kinerja sebagai "*job performance is defined as it focuses directly on employee productivity by assessing the number of units of acceptable quality produced by an employee in a manufacturing environment within a specific time period.*"<sup>2</sup> Kinerja adalah berfokus langsung pada produktivitas karyawan dengan menilai jumlah unit kualitas yang dapat diterima dan dihasilkan oleh seorang karyawan di lingkungan manufaktur dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu, Hejazi yang dikutip Kelidabri memiliki keselarasan pernyataan dengan Robbins dan Putterill bahwa "*job performance is efficiency and effectiveness in duties, in this definition, efficiency is obtained productivity real to employed source, and effectiveness is degree of attainment to predetermined goals.*"<sup>3</sup> Kinerja adalah efisiensi dan efektivitas dalam tugas, maka definisi ini, efisiensi

---

<sup>2</sup> MAM. Hussain Ali, *Impact of Job Design on Employees Performance (With Special Reference to School Teachers in The Kalmunai Zone* (Sri Lanka : University of Kelaniya, 2010), h.6 (diakses 7 Juli 2013).

<sup>3</sup> Hamireza Rrezaei Kelidbari, *The Relationship between Organization Commitment and Job Performance of Employees of Guilan province Social Security Organization*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Oktober 2011 Vol 3, No 6, h. 557 (diakses 8 Juli 2013).

diperoleh berdasarkan produktivitas nyata dan efektivitas adalah tingkat pencapaian untuk tujuan yang telah ditentukan.

Steve mengemukakan bahwa "*job performance can be defined simply as all of the behaviors employees engage in while at work.*"<sup>4</sup>

Kinerja dapat didefinisikan secara sederhana sebagai seluruh karyawan yang terlibat dalam perilaku saat berada di tempat kerja.

Schwirian yang dikutip Mrayyan mengemukakan bahwa "*job performance is defined as how well the job is done in accordance to established standards.*"<sup>5</sup> Kinerja didefinisikan sebagai seberapa baik pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Lebih jauh McConnel yang dikutip Mrayyan menambahkan "*job performance is defined as an action that can be observed and measured.*"<sup>6</sup> Kinerja adalah suatu tindakan yang dapat diamati dan diukur. Murphy yang dikutip Rotundo menambahkan "*job performance as behaviors that are related to the goals of the organization.*" Kinerja sebagai perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Steve M. Jex, *Organizational Psychology A Scientist-Practitioner Approach* (New York: John Wiley & Sons, inc., 2002), h. 88.

<sup>5</sup> Majd T.Mrayyan & Ibrahim Al-Faouri, *Career Commitment and Job Performance of Jordanian Nurses*, *Nursing Forum*; Jan-Mar 2008; 43, 1; ProQuest Research Library, h.26 (diakses 7 Juli 2013)

<sup>6</sup> *Ibid.*,h.26.

<sup>7</sup> Maria Rotundo, *Defining and Measuring Individual Level Job Performance: A Review and Integration*, University of Toronto, 2002, h.5 (diakses 10 Juli 2013)

Hal yang hampir sama diungkapkan Rothmann & Coetzer yang dikutip Li Chua Chu "*job performance is a multi-dimensional construct, which indicates how well employees perform their tasks, the initiative they take, and the resourcefulness they show in solving problems.*"<sup>8</sup> Kinerja merupakan konsep multi dimensi yang menunjukkan seberapa baik karyawan melakukan tugas-tugas, mengambil inisiatif, dan kecerdikan mereka yang ditunjukkan dalam pemecahan masalah.

Demikian halnya dengan Zakieh Shooshtarian yang menyatakan "*job performance most commonly refers to the degree a person performs his job well.*"<sup>9</sup> Kinerja mengacu pada seseorang ketika melakukan pekerjaannya dengan baik.

Campbell yang dikutip oleh Jex menyatakan bahwa "*job performance is a function of knowledge, skill, abilities, and motivation directed at role-prescribed behavior, such as formal job responsibilities.*"<sup>10</sup> Kinerja adalah fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang diarahkan pada perilaku peran resep, seperti tanggung jawab kerja formal.

---

<sup>8</sup> Li Chua Chu, *Exploring the Impact of Flow Experience on Job performance*, The Journal of Global Business Management Volume 8 , number 2, Agustus 2012, h.152 (diakses 21 Juli 2013).

<sup>9</sup> Zakieh Shooshtarian, *The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment*, Iranian Journal of Management Studies (IJMS) Vol.6, No.1, January 2013, h. 31 (diakses 11 Juli 2013).

<sup>10</sup> Steve M. Jex, *op.cit.*, h. 89.

Adanya unsur tanggung jawab pada kinerja juga disampaikan oleh Rotundo :

*Argues that this definition includes a wide range of job behaviors and that some behaviors contribute to the employee's duties and responsibilities, while other behaviors still affect the goals of the organization but do not fall under duties and responsibilities.*<sup>11</sup>

Rotundo berpendapat bahwa definisi ini mencakup berbagai perilaku kerja dan beberapa perilaku berkontribusi terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan sedangkan perilaku lain masih mempengaruhi tujuan organisasi tetapi tidak jatuh di bawah tugas dan tanggung jawab

Maathis dan Jackson yang dikutip oleh Ismail menyebutkan "*job performance is a function of the capacity to perform, the opportunity to perform, and the willingness to perform*"<sup>12</sup> Kinerja adalah fungsi dari kemampuan untuk melakukan, kesempatan untuk tampil, dan kemauan untuk melakukan.

Hammond dalam Sommers menambahkan "*job performance was defined by calculating the average score the employee compiled on their annual job performance evaluation.*"<sup>13</sup> Kinerja diartikan dengan

---

<sup>11</sup> Maria Rotundo, *op.cit.*, h.7.

<sup>12</sup> Azman Ismail, *Interactional Justice between Pay Level, Job Satisfaction and Job Performance within Malaysian Institutions of Higher Learning*, International Journal of Business and Management Science, 1(1): 67-83, 2008, h.69 (diakses 8 Juli 2013).

<sup>13</sup> Deborah L. Sommers, *Exploring the Realationship of Employee Wellness and Job Performance*, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy (Capella University, 2007) UMI Number: 3258752, h.23 (diakses 8 Juli 2013).

menghitung nilai rata-rata karyawan yang dikompilasi pada evaluasi kinerja tahunan mereka. Kemudian Motowidlo dan Scotter turut menyatakan “*job performance was defined as the value that a company can anticipate from the behaviors performed by their employees.*”<sup>14</sup> Kinerja adalah nilai bahwa perusahaan dapat mengantisipasi perilaku yang dilakukan oleh karyawan mereka.

Armstrong juga memberikan penjelasan terkait dengan kinerja yaitu “*performance management is a means of getting better results from the organization, teams and individuals by understanding and managing performance within an agreed framework of planned goals, standards and attribute/competence requirements.*”<sup>15</sup> Manajemen kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati dengan tujuan yang direncanakan, standar dan atribut/kompetensi persyaratan.

Berdasarkan paparan konsep di atas, dapat disintesisikan bahwa kinerja adalah suatu perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan indikator

---

<sup>14</sup> Kaja Cindy Emily Kroll, *The Impact of Job Design on Collection Performance in a Mexican Contact Centre*, a Dissertation University of Phoenix 2009, UMI Number: 3406663, h.33 (diakses 9 Juli 2013).

<sup>15</sup> Michael Armstrong, *Performance Management* (England : by Clays, St Ives plc: Michael Armstrong, 1994), h. 23.

keberhasilan kerja, keterlibatan kerja, bekerja sesuai prosedur, dan tanggung jawab.

## 2. Desain Kerja

Desain pekerjaan atau *job design* merupakan faktor penting dalam manajemen karena selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan. Desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berikut ini merupakan definisi desain kerja dari para ahli.

Robbins dan Coulter menyatakan desain kerja "*job design to refer to the way tasks are combined to form complete jobs.*"<sup>16</sup> Desain pekerjaan merujuk pada cara tugas yang digabungkan untuk membentuk pekerjaan lengkap.

Adanya unsur pegabungan tugas pun dinyatakan oleh Wieters yang dikutip oleh Kroll "*job design can be defined as the manner in*

---

<sup>16</sup> Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *Management*, Tenth Edition (New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2009), h. 364.

*which tasks are combined to form a complete job.*<sup>17</sup> Desain pekerjaan didefinisikan sebagai cara ketika tugas digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang lengkap.

Sementara itu, Gibson & Donnelly mendefinisikan desain kerja yaitu *“job design is process by which managers decide individual job tasks and authority.”*<sup>18</sup> Desain pekerjaan adalah proses ketika manajer memutuskan tugas pekerjaan individu dan otoritas.

Adanya unsur pembagian tugas pun disampaikan Fox yang mendefinisikan desain kerja *“job design or work design is a process of dividing up an organization’s total work into various jobs and assigning tasks to those jobs.”*<sup>19</sup> Desain kerja adalah proses membagi kerja keseluruhan organisasi dalam berbagai pekerjaan dan menetapkan tugas untuk tiap pekerjaan.

Pernyataan selaras juga diungkapkan Chase yang dikutip oleh Kroll *“job design is defined as the function of specifying the work activities of an individual or group in an organizational setting.”*<sup>20</sup> Desain pekerjaan didefinisikan sebagai fungsi penentuan kegiatan kerja seorang individu atau kelompok dalam pengaturan organisasi.

---

<sup>17</sup> Kaja Cindy Emily Kroll, *op.cit.*, hh. 42-43.

<sup>18</sup> Gibson & Donnelly, *Organizations : Behavior Structure Processes, Twelfth Edition* (New York :McGraw Hill, 2006), h.368.

<sup>19</sup> Marilyn L. Fox, *Job Design* (Written for Sage Publications, The Encyclopedia of Career Development, 2006), h.2 (diakses 11 Juli 2013)

<sup>20</sup> Kaja Cindy Emily Kroll, *op.cit.*, h.42

Adanya unsur pembagian tugas juga disampaikan oleh Robbins & Judge yang mendefinisikan desain kerja, "*job design is the way the elements in a job are organized.*"<sup>21</sup> Desain pekerjaan adalah cara unsur-unsur dalam pekerjaan diatur.

Hal serupa dinyatakan pula Hackman J.R. yang dikutip oleh Lending "*job design is the structuring of the work task to assure the workers a challenging, motivating and satisfying job.*"<sup>22</sup> Desain pekerjaan adalah penataan tugas kerja untuk menjamin para pekerja yang menantang, memotivasi dan memuaskan pekerjaan.

Sementara itu, McShane & Glinow mendefinisikan desain kerja yaitu "*job design is the process of assigning tasks to a job, including the interdependency of those tasks with other jobs.*"<sup>23</sup> Desain pekerjaan adalah proses penetapan tugas terhadap pekerjaan, termasuk saling ketergantungan dari tugas-tugas terhadap pekerjaan lain.

Adanya keterkaitan antara tugas yang satu dengan yang lain pun diungkapkan oleh Buchanan dalam Bailey :

*The process of job design has been defined as specification of the contents, methods, and relationships of jobs in order to satisfy*

---

<sup>21</sup>Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. *Organizational Behavior. Twelfth Edition* (New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2009), h. 249.

<sup>22</sup>Diane Lending, *Case Tool Use ad Job Design : A restrictiveness/flexibility Explanation*, The Journal of Computer Information Systems; Fall 2002; 43, 1; ProQuest, h.82 (diakses 21 Juli 2013)

<sup>23</sup>Steven. L. Mcshane & Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York : McGraw Hill, 2007), h.102.



*technological and organizational requirements as well as the social and personel requirements of the job holder.*<sup>24</sup>

Proses desain pekerjaan didefinisikan sebagai spesifikasi isi, metode, dan hubungan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan teknologi dan organisasi serta persyaratan sosial dan pribadi dari pemegang pekerjaan.

Relevansi antara pekerjaan yang satu dengan yang lain juga diungkapkan Luthans dan Doh yaitu sebagai berikut:

*Job design consist of a job's content, the methods that are use on the job, and the way in which the job relates to other jobs in the organization. Job design typically is a function of the work to be done and the way in which management wants it to be carried out. These factors help explain why the same type of work may have a different impact on the motivation of human resources in various parts of the world and result in differing qualities of work life.*<sup>25</sup>

Desain pekerjaan terdiri dari konten pekerjaan, metode yang digunakan pada pekerjaan, dan cara pekerjaan tersebut berhubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi. Desain pekerjaan biasanya merupakan fungsi dari pekerjaan yang harus dilakukan dan cara manajemen menginginkannya untuk dilaksanakan. Faktor-faktor ini membantu menjelaskan mengapa jenis pekerjaan yang sama mungkin memiliki dampak yang berbeda terhadap motivasi sumber daya

---

<sup>24</sup> Margaret L. Bailey, *Job Design* (LEIT 564: Performance Technology and Training), h.1 (diakses 9 Juli 2013).

<sup>25</sup> Fred Luthans dan Jonathan P. Doh, *International Management : Culture, Strategy, and Behavior, Seventh Edition* (New York : McGraw Hill, 2009), h. 412.

manusia di berbagai belahan dunia dan mengakibatkan perbedaan pada kualitas kehidupan kerja.

Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright mengartikan desain kerja yaitu "*job design is the process of defining how work will be performed and the tasks that will be required in a given job.*"<sup>26</sup> Desain pekerjaan adalah proses mendefinisikan bagaimana pekerjaan akan dilakukan dan tugas-tugas yang akan diperlukan dalam pekerjaan tertentu.

Definisi tersebut mengandung unsur adanya variasi tugas pada desain kerja sebagaimana dinyatakan pula oleh Holman, Clegg & Waterson yang dikutip oleh Jackson, "*job design is concerned with the content of the job that an individual or group undertakes, i.e. the roles and tasks they fulfill, as well as the methods that they use to complete their work.*"<sup>27</sup> Desain pekerjaan berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang disanggupi oleh individu atau kelompok, yaitu peran dan tugas mereka, serta metode yang mereka gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson turut menguraikan desain kerja "*job design attempts 1) to identify the most important needs of employees and the organization and 2) to remove obstacles in the*

---

<sup>26</sup>Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage, Sixth Edition* (New York : McGraw Hill, 2008), h.166.

<sup>27</sup>Karen Jackson, *Job Redesign-Hopefully Close to Final Draft* (Minnesota State University, Mankato, 2005), h.5 (diakses 7 Juli 2013).

*workplace that frustrate those needs.*"<sup>28</sup> Desain kerja mencoba 1) untuk mengidentifikasi kebutuhan yang paling penting dari karyawan dan organisasi; 2) untuk menghilangkan hambatan di tempat kerja.

Berdasarkan paparan konsep di atas, dapat disintesis bahwa desain kerja adalah proses perumusan tugas-tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan dengan indikator penggabungan tugas, pembagian tugas, relevansi tugas, dan variasi tugas.

### **3. *Quality of Work Life (QWL)***

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Beberapa ahli memberikan definisi kualitas kehidupan kerja sebagai berikut.

Cascio mengartikan kualitas kehidupan kerja yaitu *"quality of work life is a set of objective organizational conditions and practices e.g., promotion from within policies, democratic supervision, employee*

---

<sup>28</sup>Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *Organizational Behavior and Management*, Eighth Edition (New York : McGraw Hill, 2008), h. 139.

*involvement, safe working conditions.*<sup>29</sup> Kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat kondisi organisasi obyektif dan praktek misalnya, promosi dari dalam kebijakan, pengawasan demokratis, keterlibatan karyawan, dan kondisi kerja yang aman.

Menurut Sulaksha Nayak “*Quality of Work Life is a dynamic multidimensional construct that currently includes such concepts as job security, reward systems, training and career advancement opportunities, and participation in decision making.*”<sup>30</sup> Kualitas kehidupan kerja adalah pembangunan multidimensi dinamis, termasuk konsep-konsep seperti keamanan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan peluang kemajuan karir, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Sementara itu menurut Robbins “*quality of work life is the degree to which people value relationship and show sensitivity and concern for the welfare of others.*”<sup>31</sup> Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana orang menghargai hubungan serta menunjukkan kepekaan dan kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain.

---

<sup>29</sup> Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits, Sixth Edition* (New York : McGraw Hill, 2003), h. 27 (diakses 11 Juli 2013).

<sup>30</sup> Sulaksha Nayak, *Quality of Work Life among is Professionals in Smes'in Select Cities of India*, Department of Management studies, Manipal University, Dubai, United Arab Emirates, 2005, h.2 (diakses 28 Desember 2013).

<sup>31</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior, Tenth Edition* (New York : Pearson Education, 2003), h. 68.

Selaras dengan Robbins, Richard and Loy yang dikutip Majumdar mengartikan *quality of work life* sebagai “*QWL has been defined as the degree to which members of a work organization are able to satisfy important personnel needs through their experience in the organization*”<sup>32</sup>. Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana anggota organisasi kerja dapat memenuhi kebutuhan personel yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi.

Sementara itu menurut Nadler and Lawler dalam Moghimi “*QWL is a way of thinking about people, work, and organizations.*”<sup>33</sup> Kualitas kehidupan kerja adalah cara berpikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi.

Selain itu, Lau & Bruce yang dikutip oleh Nayak menyatakan “*quality of work life has been defined as the workplace strategies, operations and environment that promote and maintain employee satisfaction with an aim to improving working conditions for employees and organizational effectiveness for employers*”<sup>34</sup> Kualitas kehidupan kerja adalah strategi kerja, operasi dan lingkungan yang mempromosikan dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan

---

<sup>32</sup>Majumdar, *Impact of Quality Work Life on Job Performance : A Case Study on Indian Telecom Sector* (International Journal of Arts & Sciences 5.6 (2012), h.3 (diakses 28 Desember 2013).

<sup>33</sup>Seyed Mohammad Moghimi, *Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province*, Iranian Journal of Management Studies (IJMS) Vol.6, No.1, January 2013, h. 128 (diakses 11 Juli 2013).

<sup>34</sup>Sulaksha Nayak, *op.cit.*, h.2.

untuk memperbaiki kondisi kerja karyawan dan efektivitas organisasi bagi pengusaha.

Menurut Davis yang dikutip oleh Nayak "*quality of work life as the quality of the relationship between employees and the total working environment, with human dimensions added to the usual technical and economic considerations*"<sup>35</sup> Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja keseluruhan dengan dimensi manusia yang ditambahkan ke pertimbangan teknis dan ekonomis.

Menurut Edgar dan Baldwin yang dikutip oleh Roodpishi "*quality of work life is a set of real work situation in organization, and believe that quality of work life indicate employees attitudes and feelings toward their own activities.*"<sup>36</sup> Kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat situasi kerja nyata dalam organisasi dan kepercayaan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan menunjukkan sikap dan perasaan terhadap kegiatan mereka sendiri.

Menurut Shamir dan Solomon yang dikutip oleh Moghimi :

*Quality of work life (QWL) as a comprehensive construct that includes an individuals job related well-being and the extent to*

---

<sup>35</sup> Sulaksha Nayak, *op.cit.*, h.2.

<sup>36</sup> Marzieh Vahidi Roodpishi, *The Impact of Employee Quality of Work Life on Customer Relationship Management*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines*, March 2013 Vol 4, No. 11, h.730 (diakses 28 Desember 2013).

*which work experiences are rewarding, fulfilling, and devoid of stress and other negative personal consequences.*<sup>37</sup>

Kualitas kehidupan kerja adalah membangun secara komprehensif yang meliputi pekerjaan individu terkait kesejahteraan dan sejauh mana pengalaman kerja menguntungkan, memenuhi, tanpa stres dan konsekuensi pribadi lainnya negatif.

Menurut Sirgy yang dikutip oleh Moghimi “*QWL as employee satisfaction with a variety of needs through resources, activities, and outcomes stemming from participation in the workplace.*”<sup>38</sup> Kualitas kehidupan kerja adalah kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil yang berasal dari partisipasi di tempat kerja.

Kualitas kehidupan kerja menurut *Labor Unions* yang dikutip Emadzadeh “*the quality of work life as a healthy working conditions and equitable division.*”<sup>39</sup> Kualitas kehidupan kerja sebagai kondisi kerja yang sehat dan pembagian yang adil.

Menurut Newstrom dan Keith Davis “*quality of work life refers to the favorableness or unfavorableness of a total job environment for*

---

<sup>37</sup> Seyed Mohammad Moghimi, *op.cit*, h.127.

<sup>38</sup> *Ibid.*, h.128.

<sup>39</sup> Mohammad kazem Emadzadeh, *Assessing the Quality of Work Life of Primary School Teachers in Isfahan city*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines*, 2012, Institute of Interdisciplinary Business Research, Vol 3, No.9, h. 439 (diakses 28 Desember 2013).

people.”<sup>40</sup> Kualitas kehidupan kerja mengacu pada kebaikan atau ketidakbaikan dari keseluruhan lingkungan pekerjaan untuk manusia.

Sementara itu Ivancevich, Konopaske, dan Matteson memberikan pandangannya mengenai kualitas kehidupan kerja sebagai berikut :

*Quality of work life is management philosophy and practice that enhance employee dignity, introduce cultural change, and provide opportunities for growth and development. Indicators of quality of work life include accident rates, sick leave usage, employee turnover, stress, and number of grievances filed.*<sup>41</sup>

Kualitas kehidupan kerja adalah filosofi manajemen dan praktek yang meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pembangunan. Indikator kualitas kehidupan kerja meliputi tingkat kecelakaan, penggunaan cuti sakit, pergantian karyawan, stres, dan jumlah keluhan yang diajukan.

Sementara itu menurut Mesut yang dikutip oleh Farjad “*QWL is defined as a method or approach that uses special techniques to improve and modify work.*”<sup>42</sup> QWL didefinisikan sebagai metode atau

---

<sup>40</sup>Jhon W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior : Human Behavior at Work, Eleventh Edition* (New York : McGraw Hill, 2002), h. 244.

<sup>41</sup>Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *Organizational Behavior and Management, Eighth Edition* (New York : McGraw Hill, 2008), h. 139.

<sup>42</sup>Hajieh Rajabi Farjad, *Study of Relationship of Quality of Work Life and Organizational Commitment*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines*, 2013 Institute of Interdisciplinary Business Research, Vol 4, No.9, h. 450 (diakses 28 Desember 2013).



pendekatan yang menggunakan teknik khusus untuk meningkatkan dan memodifikasi kerja.

Carlson yang dikutip oleh Martel dan Dupuis menyatakan “*defines QWL as an organizational goal, which the business is perpetually striving to achieve.*”<sup>43</sup> QWL didefinisikan sebagai tujuan organisasi, dimana bisnis ini terus-menerus berusaha untuk melakukan pencapaian.

Menurut Mohd. Hanefah yang dikutip oleh Normala menyatakan bahwa “*the present study defines QWL as favorable conditions and environments of work and life aspects such as growth and development, participation, physical environment, supervision, pay and benefits, social relevance and workplace integration.*”<sup>44</sup> Penelitian ini mendefinisikan QWL sebagai kondisi yang menguntungkan dan lingkungan kerja serta aspek kehidupan seperti pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, lingkungan fisik, supervisi, gaji dan tunjangan, relevansi sosial dan integrasi kerja.

Menurut Subrahmanian & Anjani yang dikutip oleh Salimi dan Saeidian “*quality work of life is a multifaceted and dynamic*

---

<sup>43</sup>Jean Pierre Martel & Gilles Dupuis, *Quality of Work Life : Theoretical and Metodological Problems and Presentation of a New Model and Measuring Instrument*, Social Indicators Research, Springer 2006, hh. 342-343 (diakses 11 Juli 2013).

<sup>44</sup>Daud Normala, *Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms* Faculty of Business Management, Universiti Teknologi MARA 40450 Shah Alam, Selangor, Malaysia International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 10; October 2010, h.77 (diakses 28 Desember 2013).

*organization which includes job security, reward systems, job opportunities, predefined trainings and participation in making decisions.*"<sup>45</sup> Kualitas kehidupan kerja adalah organisasi multifaset dan dinamis yang meliputi sistem keamanan kerja, upah, kesempatan kerja, pelatihan yang telah ditetapkan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Mirvis dan Lawler yang dikutip oleh Veeraiah dan Manchala menyatakan bahwa :

*Quality of working life was associated with satisfaction with wages, hours and working conditions, describing the "basic elements of a good quality of work life" as; safe work environment, equitable wages, equal employment opportunities and opportunities for advancement.*<sup>46</sup>

Kualitas kehidupan kerja dikaitkan dengan kepuasan terhadap upah, jam dan kondisi kerja yang menggambarkan 'elemen dasar dari sebuah kualitas kehidupan kerja yang baik' seperti lingkungan kerja yang aman, upah yang adil, pemerataan kesempatan kerja, dan peluang terhadap kemajuan.

Berdasarkan paparan konsep di atas, dapat disintesisikan bahwa QWL adalah suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara

---

<sup>45</sup>Samaneh Salimi dan Narges Saeidian, *Studying Predictability Capacity of Employee Productivity through Quality of Work Life and Psychological Empowerment* Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines, 2013 Institute of Interdisciplinary Business Research 5 0 4 August 2013 Vol 5, No.4, h.504 (diakses 7 Juli 2013).

<sup>46</sup>K.Veeraiah dan G.Manchala, *Quality of Work Life in State Bank of India, Hyderabad* Journal of Management Vol. 1, No.4 October - December, 2012 h.84 (diakses 28 Desember 2013).

individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Adapun indikator QWL yaitu keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghargaan kerja, pengembangan kompetensi, dan peluang kemajuan karir.

## B. Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian sebelumnya yang terkait adalah penelitian yang dilakukan oleh :

1. Majumdar dengan judul *Impact of Quality Work Life on Job Performance : A Case Study on Indian Telecom Sector*. Adapun abstrak penelitiannya adalah sebagai berikut:

*Abstract: The empirical study investigates the relationship between quality of work life and its effect on job performance. The determinants of QWL variables that have been examined under this study includes organizational culture, workplace relationships i.e. relationship with superiors and among colleagues, training and developmental facilities, reward systems, fringe benefits, job security, autonomy, variations in work schedules. Job Performance parameters include both the financial and non financial dimensions such as current ratio, return on capital employed (ROCE), return on net worth/equity (ROE), net profit margin ratio and return on assets (ROA) whereas non financial indicator signifies individual performance standard. Based on empirical analysis from the responses of employees, working in public and private telecom sector companies in India, the study aims to identify how QWL leads to improve individual performance as well as the performance of the organization.<sup>47</sup>*

---

<sup>47</sup> Majumdar, *op.cit.*, h.3.

Studi empiris pada penelitian ini menyelidiki hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Berdasarkan analisis empiris dari tanggapan karyawan yang bekerja di perusahaan sektor telekomunikasi publik dan swasta di India, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana QWL dapat meningkatkan kinerja individu serta kinerja organisasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh MAM. Hussain Ali dengan judul *Impact of Job Design on Employees Performance (With Special Reference to School Teachers in The Kalmunai Zone)*. Adapun abstrak penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

*Abstract : The objective of this study was to investigate the impact of job design on employees' performance in the school of Kalmunai Zone in Sri Lanka and which factors of job design highly influence on employees' performance in the organizations. To analyze this condition, one hypothesis was formulated using deductive approach. The study was conducted by using a random sample of five school in Kalmunai Zone. Type of investigation was correlational and it was cross-sectional on time horizon. The unit of analysis was organizational level; each school. Teachers served as respondents on behalf of the firm. Measures of the study were of good quality after assuring reliability and validity. Data were collected from 103 respondents which was 100% response rate. In order to test the hypothesis that was concerned with relationship between perceived level of job design and perceived degree of employees' performance the Pearson Product-Movement Correlation technique was applied. The results of the study showed a significant and positive relationship between perceived level of job design and perceived degree of employees' performance in the schools. Found relationship was significant (correlation coefficient was .363 that was significant at 0.01 level) implying that a school*

*should adopt an effective task identity, autonomy and feedback in order to improve teachers' performance.*<sup>48</sup>

Pada penelitian tersebut ditemukan hubungan yang signifikan (koefisien korelasi adalah 0,363 yang signifikan pada tingkat 0,01) menyiratkan bahwa sekolah harus mengadopsi identitas tugas yang efektif, otonomi dan umpan balik dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ilesanmi Oladele Ayodeji dengan judul *Job Design and Improved Quality of Work Life of Nigerian Secondary School Teachers*. Adapun abstraksi penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

*Abstract : Job design is complex and often difficult. Teachers often make trade offs between characteristics that are both good in themselves; between simplicity and motivation for example. To make sensible choices, one must understand all the four approaches, as well as the strength and weakness of each. This paper focuses on how best job design can lead to improved quality of work life of the Nigerian teachers. One of the conclusions drawn in the paper is that an effective job design can contribute to better performance and employee satisfaction, but there is no universally good design of work. Individual differences, organizational climate, style, interpersonal relationships and the state of technology affect the relative effectiveness of the four approaches to job design.*<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> MAM. Hussain Ali, *op.cit.*, h.1.

<sup>49</sup> Ilesanmi Oladele Ayodeji, *Job Design and Improve Quality of Work Life of Nigerian Secondary School Teachers*, Department of Business Administration University of Ilorin, Ilorin, h.634 (diakses 7 Juli 2013).

Penelitian ini berfokus pada bagaimana desain pekerjaan terbaik dapat menyebabkan peningkatan kualitas kehidupan kerja para guru Nigeria. Salah satu kesimpulan yang diambil dalam makalah ini adalah bahwa desain pekerjaan yang efektif dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja yang lebih baik dan kepuasan karyawan, tetapi tidak ada desain universal kerja yang baik.

### C. Kerangka Berpikir

#### 1. Desain Kerja dan Kinerja

Desain kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebagaimana disampaikan Al Ahmadi yang dikutip oleh Hussain Ali :

*Satisfaction with amount of variety and challenge in one' s job actually influence performance. Ivancevich suggested that, approaches to job design place different emphasize on performance and satisfaction as desired outcomes. In other words, certain methods of job design are primarily interested in improving performance; others are more concerned with satisfaction.*<sup>50</sup>

Kepuasan dengan jumlah variasi dan tantangan dalam pekerjaan seseorang benar-benar mempengaruhi kinerja. Ivancevich pun mengemukakan bahwa pendekatan desain kerja yang berbeda akan menekankan kinerja dan kepuasan sebagai

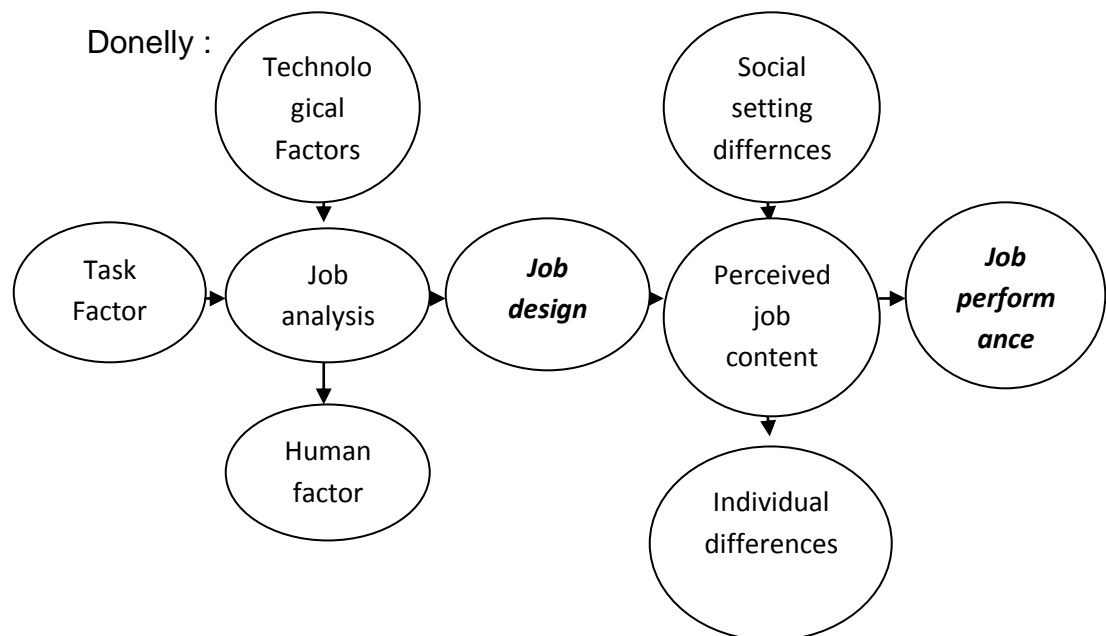
---

<sup>50</sup> MAM. Hussain Ali, *op. cit.*, h.275.

hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, metode-metode tertentu dari desain kerja dapat meningkatkan kinerja.

Selain itu, menurut Garg & Rastogi yang dikutip oleh Lending “*well designed jobs can have a positive impact on both employee satisfaction and quality of performance.*”<sup>51</sup> Menurut Garg & Rastogi pekerjaan yang dirancang dengan baik memiliki dampak positif pada kepuasan karyawan dan kualitas kinerja.

Selain itu, terdapat pula adalah skema mengenai konseptual model desain kerja dan kinerja yang dicetuskan oleh Gibson dan



**Gambar 2.1**  
**Conceptual Model of Job Design and Job Performance**

Sumber : Gibson & Donelly, *Organizations : Behavior Structure Processes, Twelfth Edition* (New York : McGraw Hill, 2006), h.372.

<sup>51</sup> Diane Lending, *op.cit.*, h.90.

Pada skema di atas tampak jelas bahwa *job analysis* mempengaruhi *job design*. *Job design* sendiri mempengaruhi *perceived job content* dan *job performance*.

Menurut Safdar karakteristik pekerjaan individu sebagai bagian dari desain kerja memiliki dampak terhadap kinerja sebagaimana berikut ini :

*For more than two decades, research and practice in the field of job design has been dominated by two theoretical frameworks, exhibiting strong convergence in terms of the characteristics of individual jobs likely to impact on employee job performance.*<sup>52</sup>

Selama lebih dari dua dekade, penelitian dan praktek di bidang desain kerja telah didominasi oleh dua kerangka teoritis, dan menunjukkan konvergensi yang kuat dalam hal karakteristik pekerjaan individu yang berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, Murray, Sprig dan Jackson yang dikutip oleh Kroll dalam penelitiannya terhadap *customer service representatives* menemukan bahwa :

*Several researchers claimed that the job design of a call center can significantly influence the performance of Customer Service Representatives (CSRs), but substantial controversy exists about the appropriate work structure.*<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> M. Safdar Rehman, *Job design and Job Performance Relationship: A study of Pakistan Public Sector employees*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Vol . 2 No.12, April 2012, h.562 (diakses 8 Juli 2013).

<sup>53</sup> Kaja Emily Cindy Kroll, *op.cit.*, h.1.



Beberapa peneliti mengklaim bahwa desain pekerjaan *call center* dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *Customer Service Representatives* (CSR) tetapi kontroversi substansialnya terdapat pada struktur kerja yang sesuai.

Hackman dan Oldham pun menyatakan, “*found that an appropriate job design could positively influence organizational performance as well as employee satisfaction and retention.*”<sup>54</sup> Mereka menemukan bahwa pekerjaan yang sesuai dengan desain kerja yang positif dapat mempengaruhi kinerja organisasi serta kepuasan karyawan dan retensi.

Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat pengaruh langsung positif desain kerja terhadap kinerja.

## 2. QWL dan Kinerja

Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebagaimana diuraikan berikut ini :

*From business perspective, quality of work life (QWL) is important since there is evidence demonstrating that the nature of the work environment is related to satisfaction of employees and work-related behaviors. QWL is also found to affect employees' work responses in terms of organizational identification, jobsatisfaction, job involvement, job effort, job performance, intention to quit, organizational turnover and personal alienation.*<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, h.3.

<sup>55</sup> Nn., *Current Research Journal of Social Sciences* 4(5): 383-388, 2012, ISSN: 2041-3246, © Maxwell Scientific Organization, 2012 (diakses 7 Juli 2013).

Dari perspektif bisnis, kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan hal penting karena terdapat bukti yang menunjukkan bahwa sifat lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan karyawan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. QWL juga ditemukan untuk mempengaruhi tanggapan kerja karyawan dalam hal identifikasi organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, usaha kerja, kinerja, niat untuk berhenti, omset organisasi dan keterasingan pribadi.

Elizur dan Shye yang dikutip oleh Gayathiri menyatakan :

*Researchers observed that a high quality of work life (QWL) is essential for organizations to achieve high performance and growth in profitability. Though in the earlier stages, QWL was focused on objective criteria like attracting talent, job security, earnings and benefits; its focus has gradually shifted to job satisfaction and commitment.*<sup>56</sup>

Para peneliti mengamati bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi (QWL) sangat penting bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi dan pertumbuhan profitabilitas. Meskipun pada tahap awal, QWL difokuskan pada kriteria objektif seperti menarik bakat, keamanan kerja, pendapatan dan manfaat; fokus secara bertahap bergeser ke kepuasan kerja dan komitmen.

Selain itu, terdapat penelitian lain oleh Cascio :

---

<sup>56</sup>R.Gayathiri, *Quality of Work Life: Linkage with Job Satisfaction and Performance*, International Journal of Business and Management Invention Volume 2 Issue 1 Januari 2013, h.1(diakses 8 Juli 2013).

*The study utilizes desk research to review literature on quality of work life that informs organization performance and motivation. The importance of considering these factors is demonstrated in the strong relationship between employee's well-being at work and performance of such organizations.<sup>57</sup>*

Penelitian ini untuk meninjau literatur tentang kualitas kehidupan kerja yang menginformasikan kinerja organisasi dan motivasi. Pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor ini ditunjukkan dalam hubungan yang kuat antara kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat pengaruh langsung positif QWL terhadap kinerja.

### **3. Desain Kerja dan QWL**

Desain kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja sebagaimana diuraikan oleh Ayodeji berikut ini :

*This paper focuses on how best job design can lead to improved quality of work life of the Nigerian teachers. One of the conclusions drawn in the paper is that an effective job design can contribute to better performance and employee satisfaction.<sup>58</sup>*

Makalah ini berfokus pada bagaimana desain kerja yang terbaik dapat menyebabkan peningkatan kualitas kehidupan kerja pada Guru Nigeria. Salah satu kesimpulan yang diambil dalam makalah

---

<sup>57</sup> Wayne F. Cascio, *op.cit.*, h.97.

<sup>58</sup> Ilesanmi Oladele Ayodeji, *op.cit.*, h.625.

ini adalah bahwa desain pekerjaan yang efektif dapat berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik dan kepuasan karyawan.

Selain itu, terdapat pernyataan yang mengindikasikan adanya pengaruh antara desain kerja dengan QWL :

*These trends affect human resource managers relates to designing jobs that are highly flexible, engaging, professionally and personally enriching and financially rewarding. In order to address these challenges, human resource managers need to account for and cater to the changing needs of employees throughout their life and commitment to the company, nurturing their professional development to enhance their commitment and quality of work life.<sup>59</sup>*

Tren ini mempengaruhi manajer SDM untuk merancang pekerjaan yang sangat fleksibel, menarik, profesional dan menguntungkan secara finansial. Untuk mengatasi tantangan ini, manajer SDM harus memperhatikan perubahan kebutuhan karyawan pegawai pada perusahaannya, dan mengembangkan profesionalitas pegawai serta kualitas kehidupan kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat pengaruh langsung positif desain kerja terhadap QWL.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitiannya adalah sebagai berikut :

---

<sup>59</sup> <http://hr339.wordpress.com/2012/08/30/job-analysis-job-design-and-quality-of-work-life/> (diakses 21 Januari 2014).

1. Desain kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
2. QWL berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
3. Desain kerja berpengaruh langsung positif terhadap QWL.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan pemahaman yang tepat mengenai Desain Kerja dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja pegawai. Di samping itu, penelitian ini secara lebih spesifik bertujuan untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung positif desain kerja terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Bea dan Cukai.
2. Pengaruh langsung positif QWL terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Bea dan Cukai
3. Pengaruh langsung positif desain kerja terhadap QWL pegawai di Pusdiklat Bea dan Cukai.

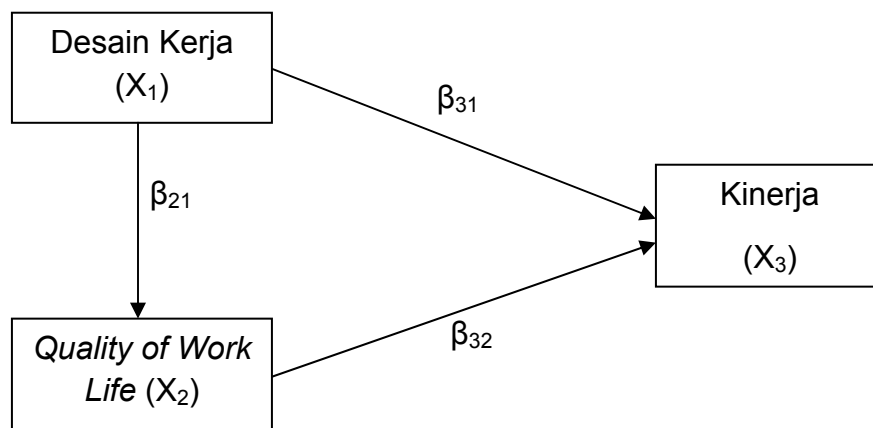
#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Bea dan Cukai. Penelitian ini dimulai pada Oktober 2013 sampai dengan Maret 2014.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan pendekatan analisis jalur. Karena penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif maka pengolahan data menggunakan statistik. Peranan statistik sangat menentukan dalam penyusunan model teoretik, perumusan hipotesis, pengembangan alat pengambil data, penyusunan rancangan penelitian, dan statistik sebagai pengolahan dan analisis data.

Untuk melihat pengaruh antara variabel eksogen dan endogen dirancang konstelasi variabel sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Model Path Analysis**

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>1</sup> Jadi, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat-syarat tertentu dan mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai yang menjabat sebagai bagian *pelaksana* dengan jumlah 54 pegawai.

## 2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dengan cara diundi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui rumus *Slovin*, sebagai berikut:

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

$$n = \frac{54}{1 + (54 \times 0,05^2)} = 49,12 = \underline{49} \text{ (setelah pembulatan)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e<sup>2</sup> = presisi ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2002), h. 57.



Jadi, sampel pada penelitian ini adalah 49 pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian lapangan yaitu terjun langsung dilokasi penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Penelitian lapangan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

Kuesioner merupakan salah satu jenis instrumen pengumpulan data yang disampaikan kepada responden/subjek penelitian melalui sejumlah pernyataan. Teknik ini dipilih semata mata karena subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan interpretasi subjek tentang pertanyaan/pertanyaan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti. kuesioner yang digunakan didesain berdasarkan skala peringkat (*rating scale*) yang berisi sejumlah pernyataan yang menyatakan obyek yang hendak diungkap.

Berdasarkan teknik pengumpulan data tersebut, definisi konseptual dan operasional variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

## 1. Kinerja

### a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan indikator keberhasilan kerja, keterlibatan kerja, tanggung jawab, dan bekerja sesuai prosedur.

### b. Definisi Operasional

Kinerja adalah penilaian Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai terhadap perilaku kerja yang dicapai pegawainya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dengan indikator keberhasilan kerja, keterlibatan kerja, tanggung jawab, dan bekerja sesuai prosedur.

### c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen kinerja terdiri dari 40 butir pernyataan. Masing-masing butir pernyataan memiliki alternatif jawaban : sering, selalu, jarang, kadang-kadang, dan tidak pernah. Adapun kisi-kisi instrumen kinerja tersaji pada tabel 3.1 berikut :

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Variabel Kinerja**

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Tanggung jawab	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
2.	Keterlibatan kerja	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
3.	Keberhasilan kerja	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
4.	Bekerja sesuai prosedur	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40
	Jumlah	40

#### **d. Jenis Instrumen**

Jenis instrumen ini berupa kuesioner dan diuji coba pada 20 pegawai Pusdiklat Bea Cukai. Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk menyempurnakan instrumen guna mendapatkan keabsahan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian.

#### **e. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas**

##### **1) Uji Validitas**

Uji validitas butir instrumen penelitian bertujuan untuk melihat gambaran tentang kevalidan tiap butir instrumen penelitian. Uji validitas butir diperlukan untuk menegaskan bahwa butir-butir instrumen penelitian yang dipakai dalam pengambilan data adalah valid. Uji validitas ini menggunakan bantuan program excel. Secara empirik, hal ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (*Pearson Product Moment*) antara butir pertanyaan dengan total skor jawaban.

Validitas instrumen diuji dengan rumus *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  : Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor  $x_i$

$\sum x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor  $x_t$

Kriteria validitasnya satu butir instrumen penelitian adalah jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Besar harga  $r_{tabel}$  ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel.

Instrumen variabel kinerja terdiri dari 40 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*. Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa dari 40 butir pernyataan yang diujicobakan kepada 20 orang pegawai, ternyata 6 butir pernyataan dinyatakan gugur, yaitu nomor 2, 6, 12, 23, 27, dan 32 (perhitungan lengkap terlampir) sehingga tinggal 34 butir yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kinerja pegawai Pusdklat Bea dan Cukai.

## 2) Perhitungan Reliabilitas Instrumen

Perhitungan reliabilitas instrumen merupakan perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan

menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

*Rumus* alpha cronbach yang dimaksud adalah:

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

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum S_i^2$  = Total varians butir

$S_t^2$  = Total varians

Pada perhitungan reliabilitas instrumen kinerja sebanyak 34 butir diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar 0,913. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja adalah reliabel.

## 2. Desain Kerja

### a. Definisi Konseptual

Desain kerja adalah perumusan tugas-tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan dengan indikator penggabungan tugas, pembagian tugas, relevansi tugas, dan variasi tugas.

### b. Definisi Operasional

Desain kerja adalah penilaian pegawai terhadap perumusan tugas-tugas yang dirancang oleh pimpinan dengan indikator

penggabungan tugas, pembagian tugas, relevansi tugas, dan variasi tugas.

**c. Kisi-kisi Instrumen**

Instrumen Desain Kerja terdiri dari 32 butir pernyataan. Masing-masing butir pernyataan memiliki alternatif jawaban : selalu, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah. Adapun kisi-kisi instrumen desain kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Desain Kerja**

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Penggabungan tugas	1,2,3,4,5,6,7,8
2.	Pembagian tugas	9,10,11,12,13,14,15,16
3.	Relevansi tugas	17,18,19,20,21,22,23,24
4.	Variasi tugas	25,26,27,28,29,30,31,32
	Jumlah	32

**d. Jenis Instrumen**

Jenis instrumen ini berupa kuesioner dan diuji coba pada 20 pegawai Pusdiklat Bea Cukai. Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk menyempurnakan instrumen guna mendapatkan keabsahan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian.

## e. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

### 1) Uji Validitas

Data hasil uji coba dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir-butir yang valid. Selanjutnya untuk mengukur validitas instrumen ini digunakan korelasi *product moment* dari *Pearson* antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika harga koefisien *Product Moment* ( $r_{xy}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu  $\alpha = 0,05$ . Rumus *Product Moment* yang dimaksud adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  : Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor  $x_i$

$\sum x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor  $x_t$

Kriteria validitasnya satu butir instrumen penelitian adalah jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Besar harga  $r_{tabel}$  ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel.

Instrumen variabel desain kerja terdiri dari 32 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas dilakukan dengan

menggunakan *microsoft excel*. Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa dari 32 butir pernyataan yang diujicobakan kepada 20 orang pegawai ternyata 3 butir pernyataan dinyatakan gugur, yaitu nomor 20, 22, dan 23 (perhitungan lengkap terlampir) sehingga tinggal 29 butir yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai desain kerja pegawai Pudiklat Bea dan Cukai.

## 2) Perhitungan Reliabilitas Instrumen

Perhitungan reliabilitas instrumen merupakan perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus alpha cronbach yang dimaksud adalah:

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

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum S_i^2$  = Total varians butir

$S_t^2$  = Total varians

Perhitungan reliabilitas instrumen desain kerja sebanyak 29 butir diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar



0,907. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen desain kerja adalah reliabel.

### **3. *Quality of Work Life (QWL)***

#### **a. Definisi Konseptual**

QWL adalah suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Adapun indikatornya yaitu keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghargaan kerja, pengembangan kompetensi, dan peluang kemajuan karir.

#### **b. Definisi Operasional**

QWL adalah suatu kondisi kerja pegawai sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pegawai lebih produktif dan memberikan kepuasan kerja. Adapun indikatornya yaitu keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja, penghargaan kerja, pengembangan kompetensi, dan peluang kemajuan karir.

#### **c. Kisi- kisi Instrumen**

Instrumen QWL terdiri atas 36 butir pernyataan. Masing-masing butir pernyataan memiliki alternatif jawaban selalu, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah. Adapun kisi-kisi instrumennya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen QWL**

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Keamanan kerja	1,2,3,4,5,6,7
2.	Kondisi lingkungan kerja	8,9,10,11,12,13,14,15
3.	Penghargaan kerja	16,17,18,19,20,21,22
4.	Pengembangan kompetensi	23,24,25,26,27,28,29
5.	Peluang kemajuan karir	30,31,32,33,34,35,36
	Jumlah	36

**d. Jenis Instrumen**

Jenis instrumen ini berupa kuesioner dan diuji coba pada 20 pegawai Pusdiklat Bea Cukai. Uji coba instrumen ini dimaksudkan untuk menyempurnakan instrumen guna mendapatkan keabsahan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian.

**e. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas**

## 1) Uji Validitas

Data hasil uji coba dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir-butir yang valid. Selanjutnya untuk mengukur validitas instrumen ini digunakan korelasi *product moment* dari *Pearson* antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen

dinyatakan valid jika harga koefisien *Product Moment* ( $r_{xy}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu  $\alpha = 0,05$ .

Rumus *Product Moment* yang dimaksud adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  : Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor  $x_i$

$\sum x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor  $x_t$

Kriteria validitasnya satu butir instrumen penelitian adalah jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Besar harga  $r_{tabel}$  ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel.

Instrumen variabel QWL terdiri dari 36 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*. Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa dari 36 butir pernyataan yang diujicobakan kepada 20 orang pegawai, ternyata 4 butir pernyataan dinyatakan gugur, yaitu nomor 6, 15, 16, dan 24 (perhitungan lengkap terlampir) sehingga tinggal 32 butir yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai QWL pegawai Pusklat Bea dan Cukai.

## 2) Perhitungan Reliabilitas Instrumen

Perhitungan reliabilitas instrumen merupakan perhitungan terhadap konsistensi data angket yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *alpha* cronbach yang dimaksud adalah:

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

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum S_i^2$  = Total varians butir

$S_t^2$  = Total varians

Perhitungan reliabilitas instrumen QWL sebanyak 32 butir diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar 0,905. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen QWL adalah reliabel.

## F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan kausal yaitu pengaruh variabel yang satu terhadap variabel lainnya. Di mana jika variabel endogen dijelaskan atau

dipengaruhi oleh variabel eksogen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel eksogen menyebabkan perubahan variabel endogen. Pengolahan data dilakukan untuk mengetahui makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitian akan segera diketahui. Pengolahan data akan dilakukan dengan bantuan komputer dengan program excel.

Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan statistik. Analisis akan dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Statistik deskriptif : analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga: rata-rata, simpangan baku, modus, median, dan distribusi frekuensi. Kemudian akan dilanjutkan dengan pembuatan histogram dari masing-masing skor variabel penelitian.
2. Statistik inferensial : analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan untuk penyajian data antarvariabel agar kesimpulan yang akan dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digeneralisasikan. Langkah awal dalam pengujian hipotesis adalah terkait dengan persyaratan analisis. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi sebagai pengujian hipotesis adalah: (1) sampel harus diambil acak dan memenuhi sampel minimum, (2) skor variabel untuk setiap kelompok harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal, dan (3) untuk kelompok X, varians  $S_{2x}$  harus sama. Jika

syarat pertama telah terpenuhi, maka dilanjutkan dengan melakukan uji normalitas dan linieritas.

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas dengan galat taksiran menggunakan Uji *Liliefors*.

Setelah persyaratan analisis terpenuhi, analisis akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi dan korelasi sebagai dasar untuk melakukan analisis jalur. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus *Product Moment* dari *Pearson*, dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien jalur untuk masing-masing jalur yang telah dikonstruksikan.

### **G. Hipotesis Statistika**

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis secara statistik. Oleh karenanya hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis statistik pengaruh langsung positif desain kerja terhadap kinerja.

$$H_0 = \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 = \beta_{31} > 0$$

2. Pengujian pengaruh langsung positif QWL terhadap kinerja.

$$H_0 = \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 = \beta_{32} > 0$$

3. Pengujian pengaruh langsung positif desain kerja terhadap QWL.

$$H_0 = \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 = \beta_{21} > 0$$

Keterangan :

$H_0$  = Hipotesis nol

$H_1$  = Hipotesis alternatif

$\beta_{31}$  = Koefisien pengaruh langsung positif desain kerja terhadap kinerja

$\beta_{32}$  = Koefisien pengaruh langsung positif QWL terhadap kinerja

$\beta_{21}$  = Koefisien pengaruh langsung positif desain kerja terhadap QWL

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel  $X_3$  (Kinerja) sebagai variabel terikat (*endogenous*), variabel  $X_1$  (Desain Kerja) dan variabel  $X_2$  (*Quality of Work Life* (QWL)) sebagai variabel bebas (*exsogenous*). Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel  $X_3$ ,  $X_1$ , dan  $X_2$ .

##### 1. Kinerja

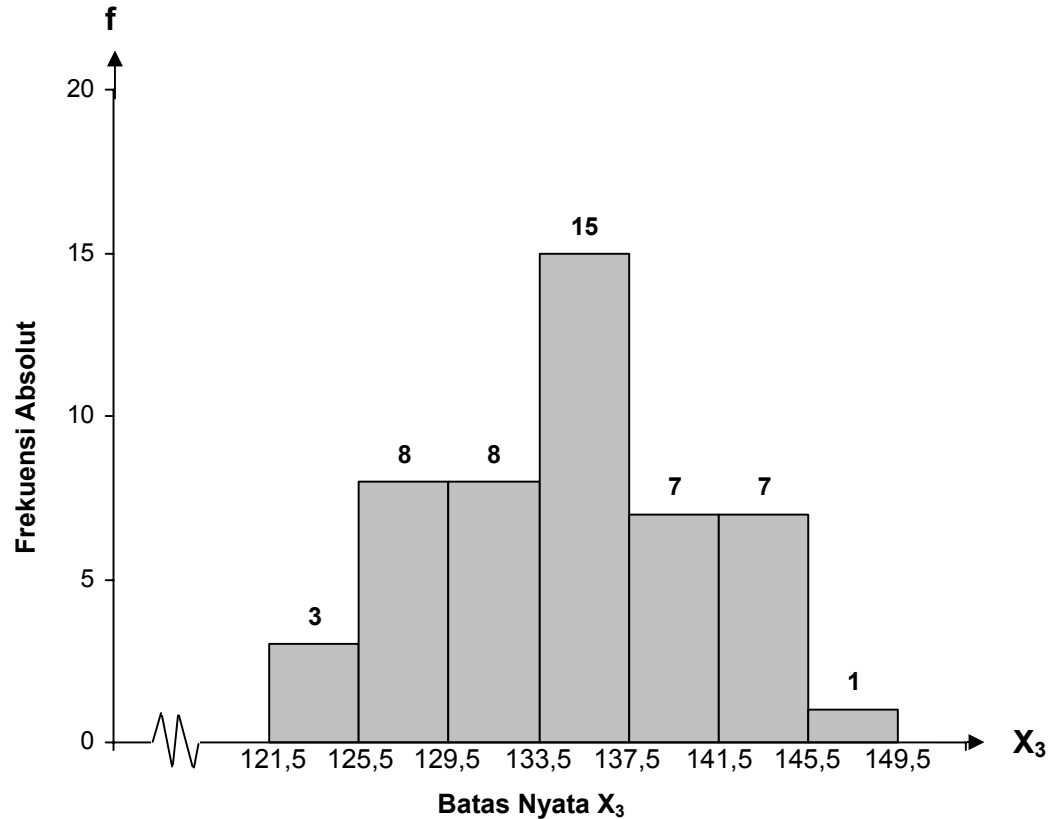
Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 148 dan skor minimum 122, sehingga rentang skor sebesar 26. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen kinerja mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 134,76 dengan nilai standar deviasi 6,20 dimana nilai variansnya sebesar 38,4805 nilai median 134,97 dan nilai modus sebesar 135,37. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :



**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X<sub>3</sub>**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	122 - 125	121,5	125,5	3	3	6,12%
2	126 - 129	125,5	129,5	8	11	16,33%
3	130 - 133	129,5	133,5	8	19	16,33%
4	134 - 137	133,5	137,5	15	34	30,61%
5	138 - 141	137,5	141,5	7	41	14,29%
6	142 - 145	141,5	145,5	7	48	14,29%
7	146 - 149	145,5	149,5	1	49	2,04%
				<b>49</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 121,5 sampai 149,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen kinerja tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 4.1**  
**Histogram Variabel  $X_3$**

Berdasarkan gambar 4.1, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 49 orang sampel dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 3 orang skor instrumennya berkisar antara 122-125 atau 6,12%, 8 orang diinterval 126-129 atau 16,33%, 8 orang dengan interval 130-133 atau 16,33%, 15 orang dengan interval 134-137 atau 30,61%, 7 orang dengan interval 138-141 atau 14,29%, 7 orang dengan interval 142-145 atau 14,29%, dan 1 orang dengan interval 146-149 atau 2,04%.

## 2. Desain Kerja

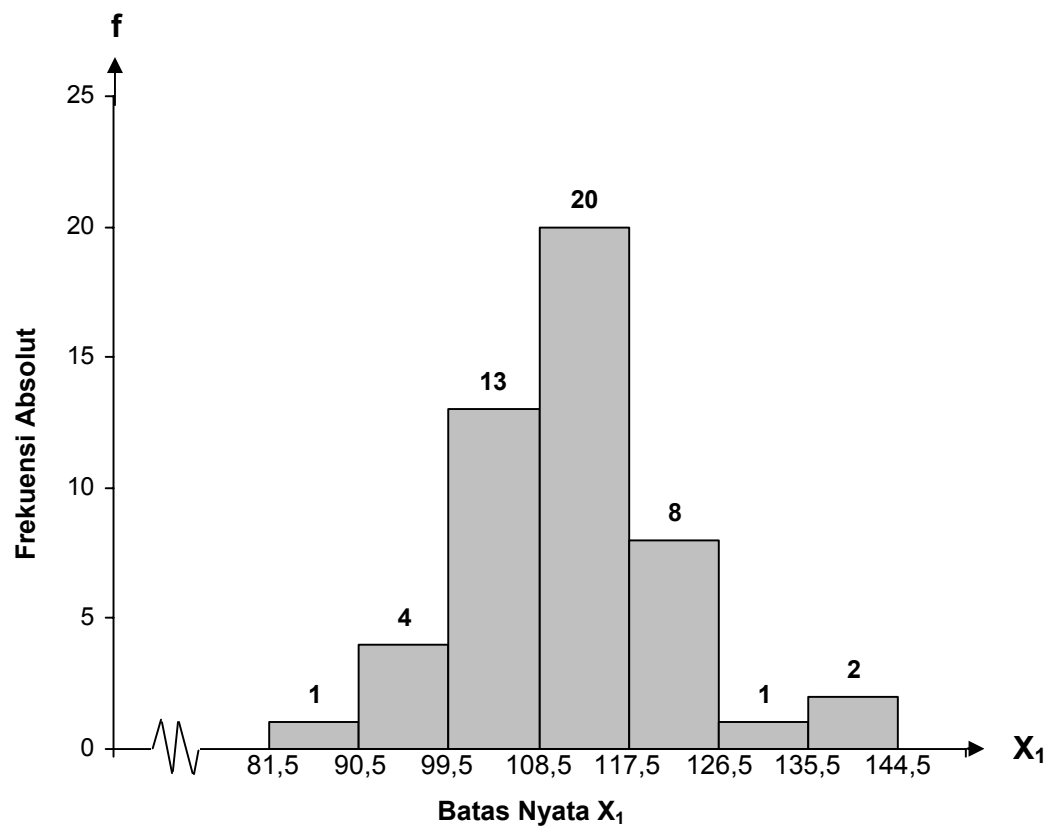
Data desain kerja mempunyai rentang skor teoretik antara 29 sampai 145 dan rentang skor empiris antara 82 sampai dengan 142, sehingga rentang skor sebesar 60. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 111,90; simpangan baku sebesar 10,53; varians sebesar 110,9685; median sebesar 111,43; dan modus sebesar 111,82. Selanjutnya data desain kerja disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel  $X_1$**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	82 - 90	81,5	90,5	1	1	2,04%
2	91 - 99	90,5	99,5	4	5	8,16%
3	100 - 108	99,5	108,5	13	18	26,53%
4	109 - 117	108,5	117,5	20	38	40,82%
5	118 - 126	117,5	126,5	8	46	16,33%
6	127 - 135	126,5	135,5	1	47	2,04%
7	136 - 144	135,5	144,5	2	49	4,08%
				<b>49</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 81,5

sampai 144,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen desain kerja tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 4.2**  
**Histogram Variabel  $X_1$**

Berdasarkan gambar 4.2, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 49 orang sampel dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 1

orang skor instrumennya berkisar antara 82-90 atau 2,04%, 4 orang diinterval 91-99 atau 8,16%, 13 orang dengan interval 100-108 atau 26,53%, 20 orang dengan interval 109-117 atau 40,82%, 8 orang dengan interval 118-126 atau 16,33%, 1 orang dengan interval 127-135 atau 2,04%, dan 2 orang dengan interval 136-144 atau 4,08%.

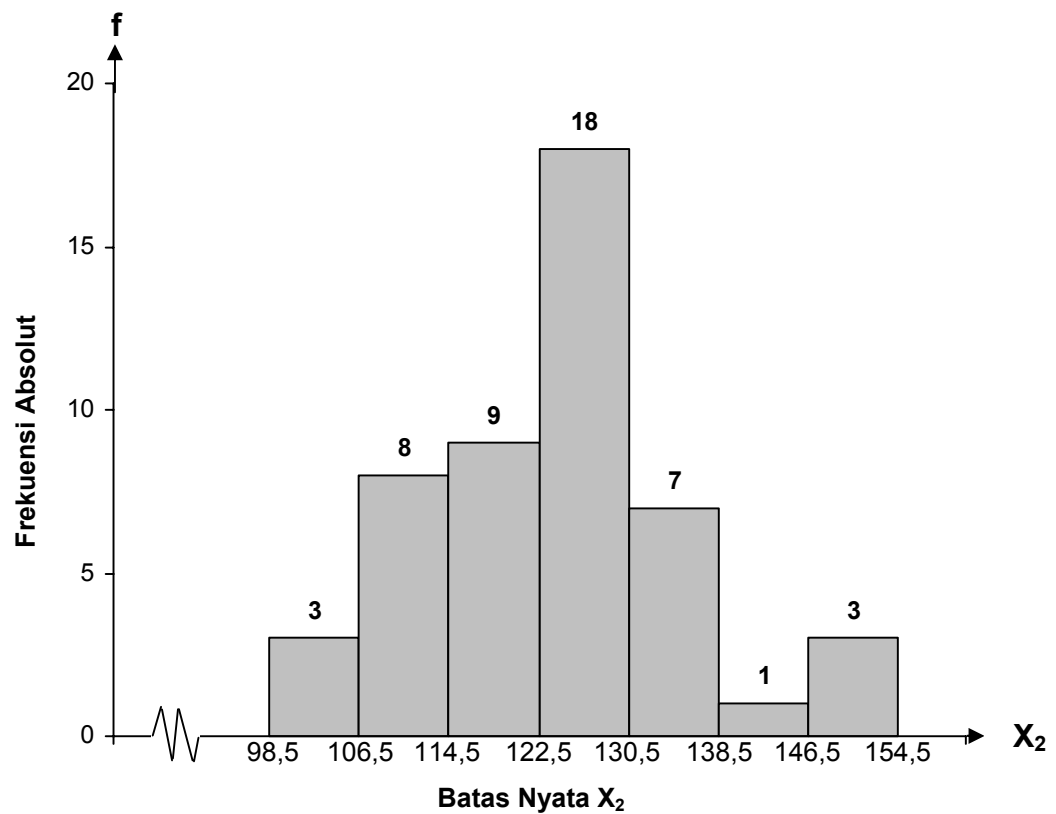
### 3. *Quality of Work Life (QWL)*

Data QWL mempunyai rentang skor teoretik antara 32 sampai 160, dan rentang skor empiris antara 99 sampai dengan 151, sehingga rentang skor sebesar 52. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 124,12; simpangan baku sebesar 11,28; varians sebesar 127,2764; median sebesar 124,50; dan modus sebesar 126,10. Selanjutnya data QWL disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X<sub>2</sub>**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	99 - 106	98,5	106,5	3	3	6,12%
2	107 - 114	106,5	114,5	8	11	16,33%
3	115 - 122	114,5	122,5	9	20	18,37%
4	123 - 130	122,5	130,5	18	38	36,73%
5	131 - 138	130,5	138,5	7	45	14,29%
6	139 - 146	138,5	146,5	1	46	2,04%
7	147 - 154	146,5	154,5	3	49	6,12%
				<b>49</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 98,5 sampai 154,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen QWL tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 4.3**  
**Histogram Variabel X<sub>2</sub>**

Berdasarkan gambar 4.3, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 49 orang sampel dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 3 orang skor instrumennya berkisar antara 99-106 atau 6,12%, 8 orang diinterval 107-114 atau 16,33%, 9 orang dengan interval 115-122 atau 18,37%, 18 orang dengan interval 123-130 atau 36,73%, 7 orang dengan interval 131-138 atau 14,29%, 1 orang dengan interval 139-146 atau 2,04%, dan 3 orang dengan interval 147-154 atau 6,12%.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini merupakan syarat yang harus dipenuhi agar penggunaan teknis regresi yang termasuk pada kelompok statistik parametris dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linear, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linier. Berkaitan dengan hal tersebut,

sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut.

Pengujian analisis yang dilakukan adalah :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi

### 1. Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari ketiga galat taksiran penelitian yang akan dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Uji Liliefors*. Kriteria pengujian tolak  $H_0$  menyatakan bahwa skor berdistribusi normal adalah, jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan dengan  $L_{tabel}$ , dalam hal lainnya  $H_0$  tidak dapat diterima. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa  $|F(Z_i) - S(Z_i)|$  maksimum yang disimpulkan dengan  $L_{hitung}$  untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$ , batas penolakan  $H_0$  yang tertera pada tabel *Liliefors*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:



Ho : Data berdistribusi normal, jika nilai  $L_{hitung} \leq$  nilai  $L_{tabel}$

Hi : Data tidak berdistribusi normal, jika nilai  $L_{hitung} >$  nilai  $L_{tabel}$

Dari hasil perhitungan uji normalitas (perhitungan secara lengkap pada lampiran 5) diperoleh hasil sebagai berikut :

**a. Uji Normalitas Galat Taksiran ( $X_3 - \hat{X}_3$ ) Regresi  $X_3$  Atas  $X_1$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0689$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 49$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,127. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data distribusi sampel kinerja atas desain kerja cenderung membentuk kurva normal.

**b. Uji Normalitas Galat Taksiran ( $X_3 - \hat{X}_3$ ) Regresi  $X_3$  Atas  $X_2$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0934$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 49$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,127. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data distribusi sampel kinerja atas *Quality of Work Life* (QWL) cenderung membentuk kurva normal.

**c. Uji Normalitas Galat Taksiran ( $X_2 - \hat{X}_2$ ) Regresi  $X_2$  Atas  $X_1$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0666$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 49$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,127. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data

distribusi sampel QWL atas desain kerja cenderung membentuk kurva normal.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas tertera pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi**

Galat Taksiran Regresi	n	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$		Keterangan
			$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
$X_3$ atas $X_1$	49	0,0689	0,127	0,145	Normal
$X_3$ atas $X_2$	49	0,0934	0,127	0,145	Normal
$X_2$ atas $X_1$	49	0,0666	0,127	0,145	Normal

Berdasarkan harga-harga  $L_{hitung}$  dan  $L_{tabel}$  di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari instrumen baik kinerja atas desain kerja, kinerja atas *quality of work life* (QWL), dan *quality of work life* (QWL) atas desain kerja berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara masing-masing variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen) dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linieritas model regresi ditetapkan sebagai berikut :

Regresi signifikan :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada garis regresi

Regresi linier :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada garis tuna cocok

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen.

**a. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Kinerja Atas Desain Kerja**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan desain kerja pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi  $a = 95,46$  dan koefisien arah regresi  $b = 0,35$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35X_1$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	49	891635				
Regresi a	1	889787,94				
Regresi b/a	1	657,06	657,06	25,95 **	4,05	7,21
Residu	47	1190,00	25,32			
Tuna Cocok	28	811,75	28,99	1,46 <sup>ns</sup>	2,08	2,87
Galat	19	378,25	19,91			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $25,95 > 7,21$  pada  $\alpha = 0,01$ )

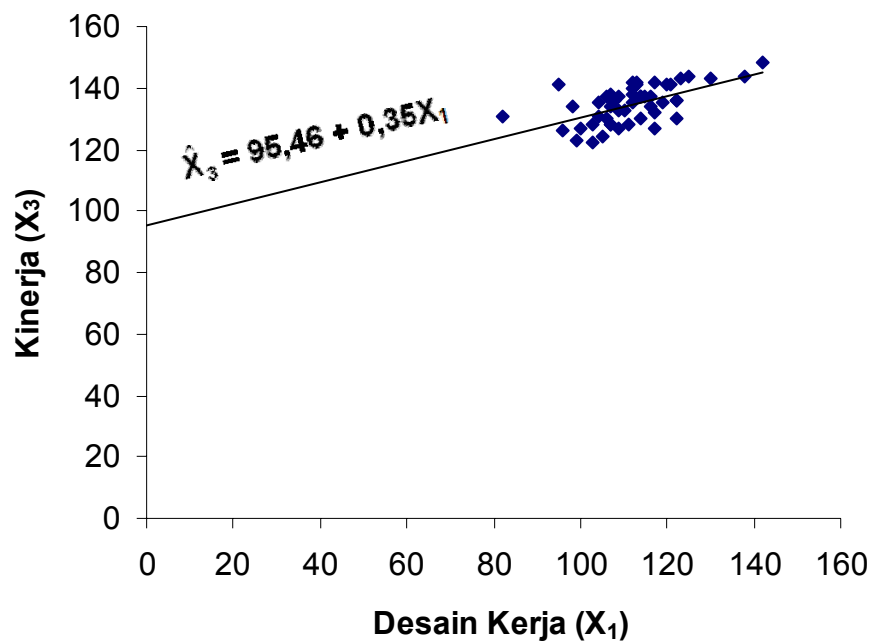
ns : Regresi berbentuk linear ( $1,46 < 2,08$  pada  $\alpha = 0,05$ )

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35X_1$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = 25,95$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} 7,21$  pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,46 lebih kecil dari pada  $F_{tabel} = 2,08$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



**Gambar 4.4**  
**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35X_1$**

Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35X_1$  mengandung makna bahwa setiap kenaikan 1 skor kinerja pegawai ditentukan oleh 0,35 desain kerja ( $X_1$ ) pada konstanta 95,46.

**b. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Kinerja Atas QWL**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan QWL pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi  $a = 95,78$  dan koefisien arah regresi  $b = 0,31$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 95,78 + 0,31X_2$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 95,78 + 0,31X_2$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	49	891635				
Regresi a	1	889787,94				
Regresi b/a	1	602,45	602,45	22,75 **	4,05	7,21
Residu	47	1244,61	26,48			
Tuna Cocok	22	765,39	34,79	1,81 <sup>ns</sup>	1,98	2,66
Galat	25	479,22	19,17			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $22,75 > 7,21$  pada  $\alpha = 0,01$ )

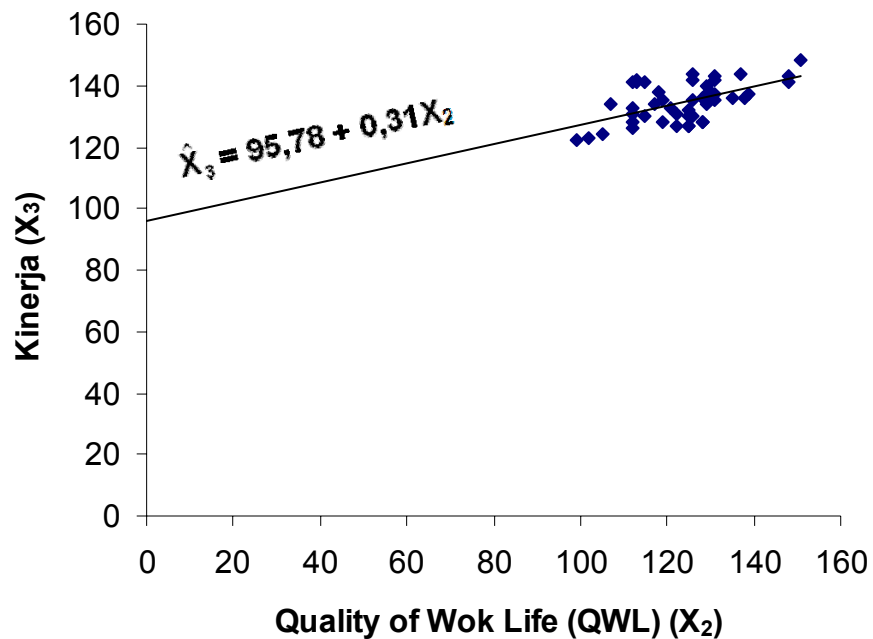
ns : Regresi berbentuk linear ( $1,81 < 1,98$  pada  $\alpha = 0,05$ )

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 95,78 + 0,31X_2$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = 22,75$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} 7,21$  pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,81 lebih kecil dari pada  $F_{tabel} = 1,98$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



**Gambar 4.5**  
**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 95,78 + 0,31X_2$**

Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 95,78 + 0,31X_2$  mengandung makna bahwa setiap kenaikan 1 skor kinerja pegawai ditentukan oleh 0,31 QWL ( $X_2$ ) pada konstanta 95,78.

**c. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi QWL Atas Desain Kerja**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara QWL dengan desain kerja pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi  $a = 56,33$  dan koefisien arah regresi  $b = 0,61$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61X_1$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	49	761022				
Regresi a	1	754912,73				
Regresi b/a	1	1954,58	1954,58	22,11**	4,05	7,21
Residu	47	4154,69	88,40			
Tuna Cocok	28	2708,11	96,72	1,27 <sup>ns</sup>	2,08	2,87
Galat	19	1446,58	76,14			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $22,11 > 7,21$  pada  $\alpha = 0,01$ )

ns : Regresi berbentuk linear ( $1,27 < 2,08$  pada  $\alpha = 0,05$ )

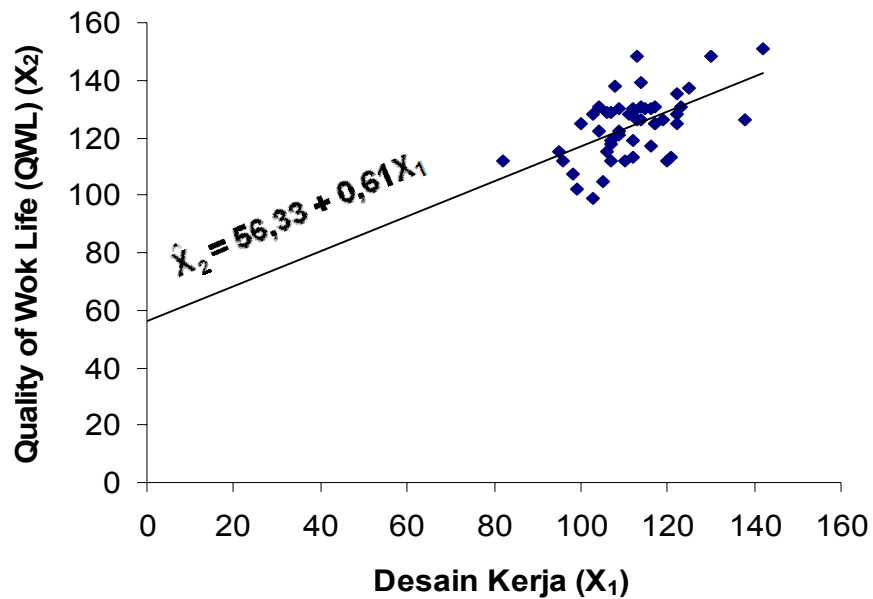
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat



Persamaan regresi  $\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61X_1$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = 22,11$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} 7,21$  pada  $\alpha = 0,01$  Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,27 lebih kecil dari pada  $F_{tabel} = 2,08$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



**Gambar 4.6**

**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61X_1$**

Persamaan regresi  $\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61X_1$  mengandung makna bahwa setiap kenaikan 1 skor QWL ditentukan oleh 0,61 desain kerja pada konstanta 56,33.

Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linearitas regresi dirangkum pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi**

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linearitas		Kesimpulan
		F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub> 0,01	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub> 0,05	
X <sub>3</sub> atas X <sub>1</sub>	$\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35X_1$	25,95 **	7,21	1,46 <sup>ns</sup>	2,08	Sangat Signifikan/ Regresi Linear
X <sub>3</sub> atas X <sub>2</sub>	$\hat{X}_3 = 95,78 + 0,31X_2$	22,75 **	7,21	1,81 <sup>ns</sup>	1,98	Sangat Signifikan/ Regresi Linear
X <sub>2</sub> atas X <sub>1</sub>	$\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61X_1$	22,11 **	7,21	1,27 <sup>ns</sup>	2,08	Sangat Signifikan/ Regresi Linear

Keterangan :

Reg : Regresi

\*\* : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linear)

### C. Pengujian Hipotesis

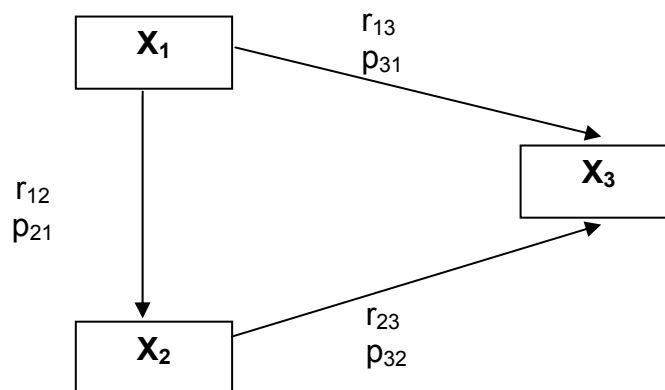
Dari hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan yang dilakukan pada lampiran 6, dapat dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel**

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
X <sub>1</sub>	1,00	0,566	0,596
X <sub>2</sub>		1,00	0,571
X <sub>3</sub>			1,00

Dari tabel 4.8 dapat terlihat bahwa korelasi antara desain kerja dengan QWL sebesar 0,566. Korelasi antara desain kerja dengan kinerja sebesar 0,596. Korelasi antara QWL dengan kinerja sebesar 0,571.

Setelah nilai koefisien korelasi masing-masing variabel diperoleh, selanjutnya dapat dihitung koefisien jalur dengan cara mensubstitusikan nilai koefisien korelasi ke dalam persamaan rekursif yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan menggunakan perhitungan matriks determinan diperoleh nilai koefisien masing-masing jalur. Selanjutnya menghitung nilai koefisien  $t_{hitung}$  pada koefisien jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Ringkasan model dapat terlihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



**Gambar 4.7**

**Model Hubungan Struktural Antar Variabel**

Dari diagram jalur ini diperoleh tiga koefisien jalur, yaitu  $\rho_{31}$ ,  $\rho_{32}$ ,  $\rho_{21}$  dan tiga koefisien korelasi yaitu  $r_{12}$ ,  $r_{13}$ ,  $r_{23}$ . Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada tabel 4.8 di atas dan menggunakan bantuan program komputer Excel, maka nilai koefisien untuk setiap jalur dihitung dan diuji signifikansinya dengan statistik uji t.

### 1. Hipotesis Pertama

Desain kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

$$H_0 : \rho_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{31} > 0$$

$H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Hasil perhitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis di atas disajikan dalam table 4.10 di berikut ini :

**Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kinerja**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_1$ terhadap $X_3$	0,401	2,987 **	2,01	2,69

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan  $t_{hitung} = 2,987 > t_{tabel} = 2,96$  pada  $\alpha = 0,01$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung desain kerja terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,401 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2,987. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,69. Oleh karena nilai koefisien

$t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa desain kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa desain kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh desain kerja. Meningkatnya desain kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

## 2. Hipotesis Kedua

QWL berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

$H_0 : \rho_{32} \leq 0$

$H_1 : \rho_{32} > 0$

$H_0$  ditolak , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Hasil perhitungan analisis jalur untuk untuk menguji hipotesis di atas disajikan dalam tabel 4.11 di berikut ini :

**Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh QWL Terhadap Kinerja**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_2$ terhadap $X_3$	0,344	2,559 *	2,01	2,69

\* Koefisien jalur signifikan  $t_{hitung} = 2,559 > t_{tabel} = 2,01$  pada  $\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung QWL terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar

0,344 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2,559 sedangkan nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,01. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai koefisien  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian QWL berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa QWL secara langsung positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh QWL. Meningkatnya QWL akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

### 3. Hipotesis Ketiga

Desain kerja berpengaruh langsung positif terhadap QWL.

$H_0 : \rho_{21} \leq 0$

$H_1 : \rho_{21} > 0$

$H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Hasil perhitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis di atas disajikan dalam table 4.12 berikut ini :

**Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Desain Kerja Terhadap QWL**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_1$ terhadap $X_2$	0,556	4,212 **	2,01	2,69

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan  $t_{hitung} = 4,212 > t_{tabel} = 2,69$  pada  $\alpha = 0,01$

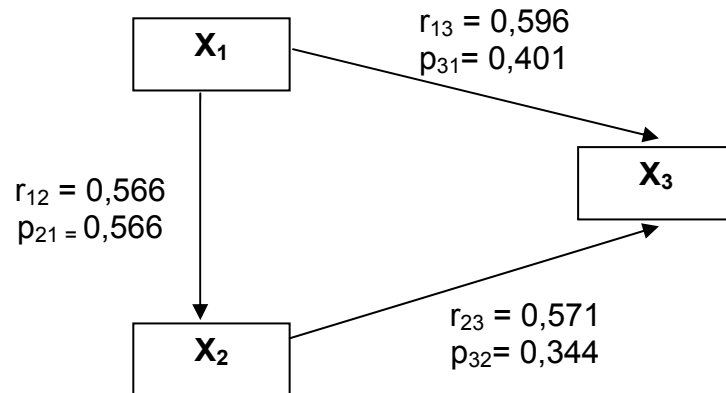
Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien jalur pengaruh langsung desain kerja terhadap QWL, nilai koefisien jalur sebesar 0,566 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 4,212. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,69. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa desain kerja berpengaruh secara langsung terhadap QWL dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa desain kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap QWL. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa QWL dipengaruhi secara langsung positif oleh desain kerja. Meningkatnya desain kerja akan mengakibatkan peningkatan QWL.

**Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan**

Hipotesis	Uji Statistik	Berprestasi	Kesimpulan
Desain kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja	$H_0 : \rho_{31} \leq 0$ $H_1 : \rho_{31} > 0$	$H_0$ ditolak	berpengaruh langsung positif
QWL berpengaruh langsung positif terhadap kinerja	$H_0 : \rho_{32} \leq 0$ $H_1 : \rho_{32} > 0$	$H_0$ ditolak	berpengaruh langsung positif
Desain kerja berpengaruh langsung positif terhadap QWL	$H_0 : \rho_{21} \leq 0$ $H_1 : \rho_{21} > 0$	$H_0$ ditolak	berpengaruh langsung positif

Berdasarkan hasil rangkuman pengujian hipotesis yang diajukan di atas maka dapat digambarkan pada hasil analisis jalur model struktur pada gambar 4.8 sebagai berikut:



**Gambar 4.8**

**Model Empiris Antar Variabel**

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif desain kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,596 dan nilai koefisien



jalur sebesar 0,401. Ini memberikan makna desain kerja akan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Al Ahmadi yang dikutip oleh Hussain Ali :

*Satisfaction with amount of variety and challenge in one' s job actually influence performance. Ivancevich suggested that, approaches to job design place different emphasize on performance and satisfaction as desired outcomes. In other words, certain methods of job design are primarily interested in improving performance; others are more concerned with satisfaction.*<sup>1</sup>

Kepuasan dengan jumlah variasi dan tantangan dalam pekerjaan seseorang benar-benar mempengaruhi kinerja. Ivancevich pun mengemukakan bahwa pendekatan desain kerja yang berbeda akan menekankan kinerja dan kepuasan sebagai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, metode-metode tertentu dari desain kerja dapat meningkatkan kinerja.

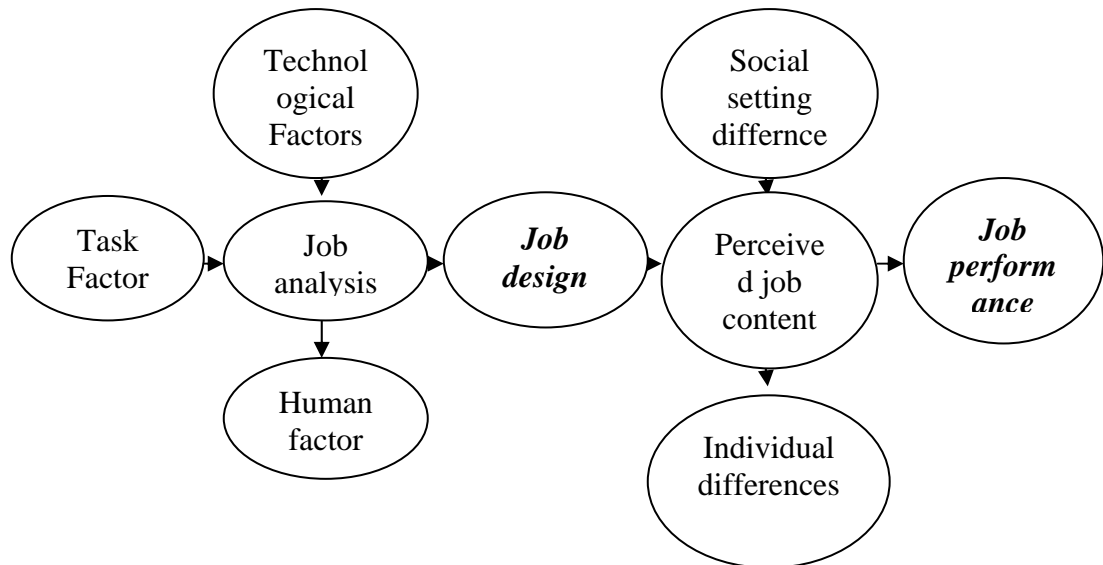
Selain itu, menurut Garg & Rastogi yang dikutip oleh Lending “*well designed jobs can have a positive impact on both employee satisfaction and quality of performance.*”<sup>2</sup> Menurut Garg & Rastogi pekerjaan yang dirancang dengan baik memiliki dampak positif pada kepuasan karyawan dan kualitas kinerja.

---

<sup>1</sup>MAM. Hussain Ali, *Impact of Job Design on Employees Performance (With Special Reference to School Teachers in The Kalmunai Zone* (Sri Lanka : University of Kelaniya, 2010), h.275 (diakses 7 Juli 2013).

<sup>2</sup> Diane Lending, *Case Tool Use ad Job Design : A restrictiveness/flexibility Explanation*, The Journal of Computer Information Systems; Fall 2002; 43, 1; ProQuest, h.90 (diakses 21 Juli 2013).

Selain itu, terdapat pula adalah skema mengenai konseptual model desain kerja dan kinerja yang dicetuskan oleh Gibson & Donnelly



**Gambar 4.9**

***Conceptual Model of Job Design and Job Performance***

Sumber : Gibson & Donnelly, *Organizations : Behavior Structure Processes, Twelfth Edition* (New York : McGraw Hill, 2006), h.372.

Pada skema di atas tampak jelas bahwa *job analysis* mempengaruhi *job design*. *Job design* sendiri mempengaruhi *perceived job content* dan *job performance*.

Menurut Safdar karakteristik pekerjaan individu sebagai bagian dari desain kerja memiliki dampak terhadap kinerja sebagaimana berikut ini :

*For more than two decades, research and practice in the field of job design has been dominated by two theoretical frameworks,*

*exhibiting strong convergence in terms of the characteristics of individual jobs likely to impact on employee job performance.*<sup>3</sup>

Selama lebih dari dua dekade, penelitian dan praktek di bidang desain kerja telah didominasi oleh dua kerangka teoritis, dan menunjukkan konvergensi yang kuat dalam hal karakteristik pekerjaan individu yang berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, Murray, Sprig, dan Jackson yang dikutip oleh Kroll dalam penelitiannya terhadap *customer service representatives* menemukan bahwa :

*Several researchers claimed that the job design of a call center can significantly influence the performance of Customer Service Representatives (CSRs), but substantial controversy exists about the appropriate work structure.*<sup>4</sup>

Beberapa peneliti mengklaim bahwa desain pekerjaan *call center* dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *Customer Service Representatives* (CSR) tetapi kontroversi substansialnya terdapat pada struktur kerja yang sesuai.

Kroll pun mengutip pernyataan Hackman dan Oldham yang menyatakan, "*found that an appropriate job design could positively influence organizational performance as well as employee*

---

<sup>3</sup> M. Safdar Rehman, *Job design and Job Performance Relationship: A study of Pakistan Public Sector employees*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Vol . 2 No.12, April 2012, h.562 (diakses 8 Juli 2013).

<sup>4</sup> Kaja Cindy Emily Kroll, *The Impact of Job Design on Collection Performance in a Mexican Contact Centre*, a Dissertation University of Phoenix 2009, UMI Number: 3406663, h.1 (diakses 9 Juli 2013).

*satisfaction and retention.*” Mereka menemukan bahwa pekerjaan yang sesuai dengan desain kerja positif dapat mempengaruhi kinerja organisasi serta kepuasan karyawan dan retensi.<sup>5</sup>

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa desain kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh QWL Terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif QWL terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,571 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,344. Ini memberikan makna QWL berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah :

*From business perspective, quality of work life (QWL) is important since there is evidence demonstrating that the nature of the work environment is related to satisfaction of employees and work-related behaviors. QWL is also found to affect employees' work responses in terms of organizational identification, jobsatisfaction, job involvement, job effort, job performance, intention to quit, organizational turnover and personal alienation.*<sup>6</sup>

Dari perspektif bisnis, kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan hal penting karena terdapat bukti yang menunjukkan bahwa sifat

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, h.3.

<sup>6</sup> Nn., *Current Research Journal of Social Sciences* 4(5): 383-388, 2012, ISSN: 2041-3246, © Maxwell Scientific Organization, 2012 (diakses 7 Juli 2013).

lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan karyawan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. QWL juga ditemukan untuk mempengaruhi tanggapan kerja karyawan dalam hal identifikasi organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, usaha kerja, kinerja, niat untuk berhenti, omset organisasi dan keterasingan pribadi.

Elizur dan Shye yang dikutip oleh Gayathiri menyatakan :

*Researchers observed that a high quality of work life (QWL) is essential for organizations to achieve high performance and growth in profitability. Though in the earlier stages, QWL was focused on objective criteria like attracting talent, job security, earnings and benefits; its focus has gradually shifted to job satisfaction and commitment.<sup>7</sup>*

Para peneliti mengamati bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi (QWL) sangat penting bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi dan pertumbuhan profitabilitas. Meskipun pada tahap awal, QWL difokuskan pada kriteria objektif seperti menarik bakat, keamanan kerja, pendapatan dan manfaat; fokus secara bertahap bergeser ke kepuasan kerja dan komitmen.

Selain itu, terdapat penelitian lain oleh Cascio :

*The study utilizes desk research to review literature on quality of work life that informs organization performance and motivation. The importance of considering these factors is demonstrated in*

---

<sup>7</sup>R.Gayathiri, *Quality of Work Life: Linkage with Job Satisfaction and Performance*, International Journal of Business and Management Invention Volume 2 Issue 1 Januari 2013, PP.01-08, h.1 (diakses 8 Juli 2013).

*the strong relationship between employee's well-being at work and performance of such organizations.*<sup>8</sup>

Penelitian ini untuk meninjau literatur tentang kualitas kehidupan kerja yang menginformasikan kinerja organisasi dan motivasi. Pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor ini ditunjukkan dalam hubungan yang kuat antara kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa QWL berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Desain Kerja Terhadap QWL**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif desain kerja terhadap QWL dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,566 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,566. Ini memberikan makna desain kerja akan berpengaruh langsung terhadap QWL.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya dikemukakan oleh Ayodeji :

*This paper focuses on how best job design can lead to improved quality of work life of the Nigerian teachers. One of the conclusions drawn in the paper is that an effective job design can contribute to better performance and employee satisfaction.*<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits, Sixth Edition* (New York : McGraw Hill, 2003), h.97 (diakses 11 Juli 2013).

<sup>9</sup> Ilesanmi Oladele Ayodeji, *Job Design and Improve Quality of Work Life of Nigerian Secondary School Teachers*, Department of Business Administration University of Ilorin, Ilorin, h.625 (diakses 7 Juli 2013).

Makalah ini berfokus pada bagaimana desain kerja yang terbaik dapat menyebabkan peningkatan kualitas kehidupan kerja pada Guru Nigeria. Salah satu kesimpulan yang diambil dalam makalah ini adalah bahwa desain pekerjaan yang efektif dapat berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik dan kepuasan karyawan.

Selain itu, terdapat pernyataan yang mengindikasikan adanya pengaruh antara desain kerja dengan QWL :

*These trends affect human resource managers relates to designing jobs that are highly flexible, engaging, professionally and personally enriching and financially rewarding. In order to address these challenges, human resource managers need to account for and cater to the changing needs of employees throughout their life and commitment to the company, nurturing their professional development to enhance their commitment and quality of work life.<sup>10</sup>*

Tren ini mempengaruhi manajer SDM untuk merancang pekerjaan yang sangat fleksibel, menarik, profesional dan menguntungkan secara finansial. Untuk mengatasi tantangan ini, manajer SDM harus memperhatikan perubahan kebutuhan karyawan pegawai pada perusahaannya, dan mengembangkan profesionalitas pegawai serta kualitas kehidupan kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa desain kerja berpengaruh langsung positif terhadap QWL.

---

<sup>10</sup> <http://hr339.wordpress.com/2012/08/30/job-analysis-job-design-and-quality-of-work-life/> (diakses 21 Januari 2014).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan di Bab IV, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Desain kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya ketepatan desain kerja mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai
2. QWL berpengaruh terhadap kinerja. Artinya ketepatan dalam menciptakan QWL mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai.
3. Desain kerja berpengaruh terhadap QWL. Artinya ketepatan desain kerja mengakibatkan peningkatan QWL bagi pegawai di Pusdiklat Bea dan Cukai.

#### **B. Implikasi**

Beberapa implikasi di hasil penelitian ini pada konsep pengaruh desain kerja desain kerja dan QWL terhadap kinerja pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai serta bertolak dari hasil temuan di atas, maka implikasi



hasil dari penelitian ini akan diarahkan pada upaya peningkatan kinerja melalui desain kerja dan QWL.

### **1. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Desain Kerja**

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan desain kerja agar berdampak pada peningkatan kinerja adalah dengan desain kerja yang mempengaruhi pegawai. Adanya perbaikan desain kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai sasarnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui desain kerja yang sesuai. Desain kerja pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai merupakan kerangka kerja yang disusun oleh pimpinan untuk mengembangkan konten kerja yang tepat. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, hal-hal yang harus dilakukan pimpinan adalah memperjelas formulasi tugas yang akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kejelasan formulasi tugas ini akan mempermudah pegawai untuk bekerja dengan efektif. Selain itu, dengan adanya kejelasan formulasi tugas, pimpinan akan lebih mudah dalam melakukan pemantauan ataupun evaluasi.

Upaya lain yang dilakukan oleh pimpinan adalah dengan menggabungkan beberapa tugas yang memiliki kesamaan atau dengan menggabungkan beberapa tugas pada pegawai yang dinilai mahir

untuk mengerjakannya. Hal ini dilakukan agar terjadi efisiensi dan tidak lekas untuk melakukan perekrutan pegawai baru.

Selain itu, pegawai harus memperoleh pembagian tugas yang jelas dan adil. Jangan sampai tugas hanya menumpuk pada beberapa pegawai sementara pegawai lainnya hanya mengerjakan tugas yang minim. Bila kondisi ini terjadi terlebih *reward* yang didapat sama saja dengan pegawai yang tugasnya minim akan menimbulkan kesenjangan. Tugas yang diberikan pada pegawai harus mempertimbangkan juga faktor kemampuan pegawai terutama latar belakang keilmuannya. Selain itu, pimpinan pun harus memberikan variasi tugas agar kemampuan pegawai semakin berkembang.

## **2. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui QWL**

Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan QWL agar berdampak pada peningkatan kinerja adalah organisasi mampu mewujudkan lingkungan kerja yang berkualitas, memahami yang terbaik untuk anggota organisasi, apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai harus memungkinkan penerimanya merasakan kepuasan selama bekerja. Pegawai dapat memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup pegawai dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki.

Kenyamanan dalam bekerja tidak dipungkiri lagi akan terkait dengan kondisi lingkungan kerja. Pihak manajemen harus mampu menjamin keamanan bagi para pegawai selama bekerja. Bila pegawai merasa aman dengan sendirinya mereka akan fokus terhadap pekerjaan tanpa dihantui perasaan khawatir yang berlebihan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan meningkatkan stamina dalam bekerja dan mengurangi resiko pegawai menjadi lekas sakit. Penghargaan kerja terhadap pegawai pun menjadi hal penting karena salah satu motivasi pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh pendapatan guna mencukupi kebutuhan hidup. Pimpinan harus lebih jeli dalam memberikan insentif agar pegawai yang rajin memperoleh insentif yang lebih tinggi daripada pegawai yang malas.

Pegawai pun tentu memiliki keinginan untuk dapat meningkatkan kemampuan ataupun kenaikan karir. Pihak manajemen harus memfasilitasi hal tersebut ataupun dengan memberikan kemudahan bagi pegawai yang ingin melanjutkan studi. Semakin berkualitas pegawai tentu akan semakin meningkatkan kinerja lembaga tersebut.

### **C. Saran**

Bagian akhir penulisan tesis ini, penulis sampaikan beberapa saran dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai di Pusdiklat Bea dan Cukai:

1. Bagi Departemen Keuangan sebagai lembaga yang menaungi Pusdiklat Bea dan Cukai agar mampu menciptakan kebijakan yang berorientasi terhadap peningkatan kinerja optimal seluruh lembaga yang menjadi naungannya. Mengingat Pusdiklat Bea dan Cukai ini memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai bea dan cukai di seluruh Indonesia sehingga memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter pegawai yang berkinerja bagus.
2. Bagi Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai agar dapat merancang perumusan kerja yang tepat sesuai dengan visi dan misi lembaga. Desain kerja yang ditetapkan harus memperhatikan kondisi nyata di lapangan dan relevan dengan berbagai perubahan di luar. Selain itu, kondisi lingkungan kerja harus selalu terjaga kondusivitasnya agar pegawai dapat merasakan kepuasan selama bekerja.
3. Bagi pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai agar dapat meningkatkan kompetensi atau profesionalismenya sehingga kondisi lingkungan kerja yang berkualitas dapat sesuai dengan perilaku kerja baik yang telah dilakukannya. Dalam hal ini, pegawai tidak hanya menuntut diberikan lingkungan kerja yang berkualitas. Pegawai itu sendiri harus mampu meningkatkan perilaku kerja yang baik dan mendukung setiap program yang telah ditetapkan oleh lembaga.

4. Hasil penelitian tentang kinerja pegawai ini memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain desain kerja dan QWL. Di samping itu perlu juga dilakukan penelitian untuk mengemukakan pendekatan atau cara praktis peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, MAM. Hussain, *Impact of Job Design on Employees Performance (With Special Reference to School Teachers in The Kalmunai Zone (Sri Lanka : University of Kelaniya, 2010 (diakses 7 Juli 2013).*
- Armstrong, Michael, *Performance Management*, (England by Clays, St Ives plc: Michael Armstrong, 1994.
- Ayodeji, Ilesanmi Oladele, *Job Design and Improve Quality of Work Life of Nigerian Secondary School Teachers*, Department of Business Administration University of Ilorin, Ilorin (diakses 7 Juli 2013).
- Bailey, Margaret L., *Job Design (LEIT 564: Performance Technology and Training (diakses 9 Juli 2013).*
- Cascio, Wayne F., *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Sixth Edition. New York : McGraw Hill, 2003 (diakses 11 Juli 2013).
- Chu, Li Chuan, *Exploring the Impact of Flow Experience on Job performance*, The Journal of Global Business Management Volume 8 , number 2, Agustus 2012 (diakses 21 Juli 2013).
- Colquitt, Lepine, and Wesson, *Organizational Behaviour: Improving Performance in the Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Emadzadeh, Mohammad kazem, *Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan city*, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines, 2012, Institute of Interdisciplinary Business Research, Vol 3, No.9 (diakses 28 Desember 2013).
- Farjad, Hajieh Rajabi, *Study of Relationship of Quality of Work Life and Organizational Commitment*, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines, 2013 Institute of Interdisciplinary Business Research, Vol 4, No.9 (diakses 28 Desember 2013).
- Fox, Marilyn L., *Job Design Written for Sage Publications*, The Encyclopedia of Career Development, 2006 (diakses 11 Juli 2013).

- Gayathiri,R, *Quality of Work Life: Linkage with Job Satisfaction and Performance*, International Journal of Business and Management Invention Volume 2 Issue 1, Januari 2013 (diakses 8 Juli 2013).
- Gibson & Donnelly, *Organizations : Behavior Structure Processes*, Twelfth Edition (New York :McGraw Hill, 2006).
- Ismail, Azman, *Interactional Justice between Pay Level, Job Satisfaction and Job Performance within Malaysian Institutions of Higher Learning*, International Journal of Business and Management Science, 1(1): 67-83, 2008 (diakses 8 Juli 2013).
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *Organizational Behavior and Management*, Eighth Edition (New York : McGraw Hill, 2008
- Jackson, Karen, *Job Redesign Hopefully Close to Final Draft*, 2005 (diakses 7 Juli 2013).
- Jex, Steve M., *Organizational Psychology A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons, inc., 2002.
- K.Veeraiah dan G.Manchala, *Quality of Work Life in State Bank of India, Hyderabad* Journal of Management Vol. 1, No.4 October - December, 2012 h.84 (diakses 28 Desember 2013).
- Kelidabri, Hamireza Rrezaei, *The Relationship between Organization Commitment and Job Performance of Employees of Guilan province Social Security Organization*, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, October 2011 Vol 3, No 6 (diakses 8 Juli 2013).
- Kroll, Kaja Cindy Emily, *The Impact of Job Design on Collection Performance in a Mexican Contact Centre*, a Dissertation University of Phoenix 2009 (diakses 9 Juli 2013).
- Lending, Diane, *Case Tool Use ad Job Design : A restrictiveness/flexibility Explanation*, The Journal of Computer Information Systems; Fall 2002; 43, 1; ProQuest (diakses 21 Juli 2013).
- Luthans, Fred dan Jonathan P. Doh, *International Management : Culture, Strategy, and Behavior*, Seventh Edition (New York : McGraw Hill, 2009
- Majumdar, *Impact of Quality Work Life on Job Performance : A Case Study on Indian Telecom Sector* (International Journal of Arts & Sciences 5.6 2012 (diakses 28 Desember 2013).

- Martel, Jean Pierre & Gilles Dupuis, *Quality of Work Life : Theoretical and Metodological Problems and Presentation of a New Model and Measuring Instrument*, Social Indicators Research (2006) 77:333–368, DOI 10.1007/s11205-004-5368-4, Springer 2006 (diakses 11 Juli 2013).
- Mcshane & Von Glinow, *Organizational Behavior*, New York : McGraw Hill, 2007.
- Moghimi, Seyed Mohammad, *Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province*, Iranian Journal of Management Studies (IJMS) Vol.6, No.1, 2013 (diakses 11 Juli 2013).
- Mrayyan, Majd T. & Ibrahim Al-Faouri, *Career Commitment and Job Performance of Jordanian Nurses*, Nursing Forum; Jan-Mar 2008; 43, 1; ProQuest Research Library (diakses 7 Juli 2013).
- Nayak, Sulaksha, *Quality of Work Life among is Professionals in Smes'in Select Cities of India*, Department of Management studies, Manipal University, Dubai, United Arab Emirates (diakses 28 Desember 2013).
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Sixth Edition. New York : McGraw Hill, 2008.
- Newstrom, Jhon W. dan Keith Davis, *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*, Eleventh Edition. New York : McGraw Hill, 2002.
- Normala, Daud, *Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms* Faculty of Business Management, Universiti Teknologi MARA 40450 Shah Alam, Selangor, Malaysia International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 10; October 2010, h.77 (diakses 28 Desember 2013).
- Robbins, Stephen P., *Organizational Behavior*, Tenth Edition. New York : Pearson Education, 2003.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter, *Management*, Tenth Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2009.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2009.
- Roodpishi, Marzieh Vahidi, *The Impact of Employee Quality of Work Life on Customer Relationship Management*, Interdisciplinary Journal of



Contemporary Research in Bussines, March 2013 Vol 4, No. 11 (diakses 28 Desember 2013).

Rotundo, Maria, Defining and Measuring Individual Level Job Performance: A Review and Integration, University of Toronto, 2002 (diakses 10 Juli 2013).

Salimi, Samaneh dan Narges Saeidian, *Studying Predictability Capacity of Employee Productivity through Quality of Work Life and Psychological Empowerment* Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines, 2013 Institute of Interdisciplinary Business Research 5 0 4 August 2013 Vol 5, No.4, h.504 (diakses 7 Juli 2013).

Shooshtarian, Zakieh, *The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment*, Iranian Journal of Management Studies (IJMS) Vol.6, No.1, January 2013 (diakses 11 Juli 2013).

Sommers, Deborah L., *Exploring the Realationship of Employee Wellness and Job Performance*, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy (Capella University, 2007 (diakses 8 Juli 2013).

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2002.

<http://www.beacukai.go.id> (diakses 11 Juli 2013).

<http://www.antaranews.com/dpr-desak-evaluasi-kinerja-dirjen-bea-cukai> (diakses 8 Juli 2013).

<http://news.detik.com/terima-suap-penyelundupan-blackberry> (diakses 8 Juli 2013).

<http://www.merdeka.com> (diakses 8 Juli 2013).

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1**  
**INSTRUMEN PENELITIAN**

## ANGKET PENELITIAN

### Identitas Responden

1. Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Usia.....tahun

3. Pangkat/Golongan : .....

4. Pendidikan terakhir :

Diploma

S1

S2

S3

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Berikan tanda silang (X) pada kotak alternatif jawaban yang tersedia.
- Pilihlah salah satu jawaban berdasarkan pengalaman yang Bapak/Ibu rasakan.

### (Bagian Pertama) Kinerja

1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah
  
2. Saya memperhatikan setiap detail pekerjaan.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah
  
3. Saya mengasah kemampuan dalam pekerjaan.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah
  
4. Resiko dari kesalahan kerja siap saya tanggung.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah
  
5. Hasil pekerjaan yang sempurna menjadi tujuan saya.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah
  
6. Saya lebih mengutamakan urusan pribadi daripada urusan kantor.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah



























**(Bagian Ketiga) *Quality of Work Life (QWL)***

1. Lingkungan di tempat saya bekerja aman dari ancaman kriminalitas.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah
  
2. Para pegawai menikmati pekerjaan dengan profesi yang dijalani sekarang.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah
  
3. Kantor memberikan jaminan dana pensiun kepada pegawai.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah
  
4. Para pegawai khawatir suatu saat akan diberhentikan dari tempat kerja.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah
  
5. Pekerjaan yang pegawai jalani kerap menimbulkan stres.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah
  
6. Para pegawai enggan untuk berpindah ke tempat kerja yang lain.  
 Selalu                       Sering                       Kadang-kadang  
 Jarang                       Tidak pernah











## **LAMPIRAN 2**

### **DATA HASIL UJI COBA**

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

## DATA HASIL UJI COBA VARIABEL $X_3$ KINERJA

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																								$X_i$	$X_i^2$		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166	27556
2	4	4	3	5	5	4	5	3	3	3	4	1	3	4	3	4	4	5	5	5	1	4	5	4	2	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	153	23409	
3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	160	25600	
4	3	5	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	2	3	4	4	1	2	1	1	5	4	4	4	4	2	1	2	3	4	124	15376	
5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	2	3	5	4	5	4	4	4	5	2	5	3	5	2	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	1	4	157	24649		
6	5	5	3	5	4	4	5	2	2	5	4	4	4	2	2	4	2	2	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	151	22801	
7	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	2	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	182	33124
8	5	5	3	5	4	4	5	2	2	4	4	4	5	1	2	4	2	2	3	2	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	149	22201	
9	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	1	2	3	3	3	3	3	1	2	4	5	5	2	5	5	3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	3	143	20449		
10	5	5	4	5	4	3	5	4	3	2	4	3	5	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	149	22201	
11	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	147	21609	
12	4	2	5	4	5	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	5	2	2	2	2	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	153	23409	
13	5	4	4	4	5	3	3	3	3	1	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	151	22801	
14	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	2	3	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169	28561	
15	5	5	4	5	5	1	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	177	31329	
16	5	5	5	4	5	3	4	5	2	2	5	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	151	22801	
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	186	34596	
18	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	2	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	178	31684		
19	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	174	30276
20	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	177	31329		
$\Sigma X_i$	92	89	80	94	91	73	86	73	70	78	86	68	82	69	67	85	73	74	70	59	68	86	85	91	72	86	85	77	86	70	74	79	91	91	84	86	88	82	75	82	3197	515761		
$\Sigma X_i^2$	430	407	334	446	419	283	386	289	262	340	380	254	358	271	239	369	287	294	262	207	256	376	381	425	284	386	375	315	386	260	302	323	419	419	360	380	408	350	315	352	$\Sigma X_i^2$	4720,55		



**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total  
Variabel X<sub>3</sub> (Kinerja)**

NB	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	92	430	6,80	14804	97,80	0,546	0,444	Valid
2	<b>89</b>	<b>407</b>	<b>10,95</b>	<b>14249</b>	<b>22,35</b>	<b>0,098</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
3	80	334	14,00	12937	149,00	0,580	0,444	Valid
4	94	446	4,20	15093	67,10	0,477	0,444	Valid
5	91	419	4,95	14618	71,65	0,469	0,444	Valid
6	<b>73</b>	<b>283</b>	<b>16,55</b>	<b>11668</b>	<b>-1,05</b>	<b>-0,004</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
7	86	386	16,20	13893	145,90	0,528	0,444	Valid
8	73	289	22,55	11854	184,95	0,567	0,444	Valid
9	70	262	17,00	11337	147,50	0,521	0,444	Valid
10	78	340	35,80	12681	212,70	0,517	0,444	Valid
11	86	380	10,20	13854	106,90	0,487	0,444	Valid
12	<b>68</b>	<b>254</b>	<b>22,80</b>	<b>10811</b>	<b>-58,80</b>	<b>-0,179</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
13	82	358	21,80	13253	145,30	0,453	0,444	Valid
14	69	271	32,95	11243	213,35	0,541	0,444	Valid
15	67	239	14,55	10827	117,05	0,447	0,444	Valid
16	85	369	7,75	13677	89,75	0,469	0,444	Valid
17	73	287	20,55	11821	151,95	0,488	0,444	Valid
18	74	294	20,20	12003	174,10	0,564	0,444	Valid
19	70	262	17,00	11326	136,50	0,482	0,444	Valid
20	59	207	32,95	9627	195,85	0,497	0,444	Valid
21	68	256	24,80	11030	160,20	0,468	0,444	Valid
22	86	376	6,20	13829	81,90	0,479	0,444	Valid
23	<b>85</b>	<b>381</b>	<b>19,75</b>	<b>13532</b>	<b>-55,25</b>	<b>-0,181</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
24	91	425	10,95	14678	131,65	0,579	0,444	Valid
25	72	284	24,80	11690	180,80	0,528	0,444	Valid
26	86	386	16,20	13881	133,90	0,484	0,444	Valid
27	<b>85</b>	<b>375</b>	<b>13,75</b>	<b>13607</b>	<b>19,75</b>	<b>0,078</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
28	77	315	18,55	12460	151,55	0,512	0,444	Valid
29	86	386	16,20	13894	146,90	0,531	0,444	Valid
30	70	260	15,00	11317	127,50	0,479	0,444	Valid
31	74	302	28,20	12095	266,10	0,729	0,444	Valid
32	<b>79</b>	<b>323</b>	<b>10,95</b>	<b>12610</b>	<b>-18,15</b>	<b>-0,080</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
33	91	419	4,95	14617	70,65	0,462	0,444	Valid
34	91	419	4,95	14628	81,65	0,534	0,444	Valid
35	84	360	7,20	13519	91,60	0,497	0,444	Valid
36	86	380	10,20	13919	171,90	0,783	0,444	Valid
37	88	408	20,80	14208	141,20	0,451	0,444	Valid
38	82	350	13,80	13256	148,30	0,581	0,444	Valid
39	75	315	33,75	12180	191,25	0,479	0,444	Valid
40	82	352	15,80	13235	127,30	0,466	0,444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas  
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1  
Variabel X<sub>3</sub> (Kinerja)**

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 3197

2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 515761

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 515761 - \frac{3197^2}{20} = 4720,55$

4. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah skor tiap butir = 92

5. Kolom  $\Sigma X_i^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 5^2 + 4^2 + 4^2 + 3^2 + \dots + 4^2 = 430$

6. Kolom  $\Sigma X_i^2$  =  $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 430 - \frac{92^2}{20} = 6,80$

7. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.  
 $= 5 \times 166 + 4 \times 153 + 4 \times 160 + \dots + 4 \times 177 = 14804$

8. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$  =  $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} = 14804 - \frac{92 \times 3197}{20} = 97,80$

9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{97,80}{\sqrt{6,80 \times 4720,55}} = \frac{97,80}{179,16} = 0,546$

Kriteria valid adalah 0,444 atau lebih, kurang dari 0,444 dinyatakan drop.

**PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL  $X_3$   
KINERJA**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																		$X_t$	$X_t^2$	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
1	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	20449
2	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	1	4	4	2	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	3	131	17161	
3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	139	19321	
4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	2	3	4	1	2	1	1	4	4	4	2	1	2	3	4	98	9604	
5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	2	5	5	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	1	4	135	18225	
6	5	3	5	4	5	2	2	5	4	4	2	2	4	2	2	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	3	3	124	15376	
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	158	24964	
8	5	3	5	4	5	2	2	4	4	5	1	2	4	2	2	3	2	4	4	5	5	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	122	14884	
9	4	3	5	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	1	2	4	5	2	5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	117	13689	
10	5	4	5	4	5	4	3	2	4	5	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	127	16129	
11	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	123	15129	
12	4	5	4	5	3	2	4	4	3	5	4	4	5	2	2	2	2	3	5	5	3	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	129	16641	
13	5	4	4	5	3	3	3	1	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	127	16129	
14	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	2	3	3	3	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	147	21609	
15	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	155	24025	
16	5	5	4	5	4	5	2	2	5	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	129	16641	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164	26896	
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	2	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	151	22801	
19	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	151	22801	
20	4	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	148	21904	
$\Sigma X_i$	92	80	94	91	86	73	70	78	86	82	69	67	85	73	74	70	59	68	86	91	72	86	77	86	70	74	91	91	84	86	88	82	75	82	2718	374378	
$\Sigma X_i^2$	430	334	446	419	386	289	262	340	380	358	271	239	369	287	294	262	207	256	376	425	284	386	315	386	260	302	419	419	360	380	408	350	315	352	$\Sigma X_i^2$	5001,80	

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X<sub>5</sub>  
KINERJA**

NO	VARIANS
1	0,340
2	0,700
3	0,210
4	0,247
5	0,810
6	1,128
7	0,850
8	1,790
9	0,510
10	1,090
11	1,648
12	0,728
13	0,388
14	1,028
15	1,010
16	0,850
17	1,648
18	1,240
19	0,310
20	0,547
21	1,240
22	0,810
23	0,928
24	0,810
25	0,750
26	1,410
27	0,247
28	0,247
29	0,360
30	0,510
31	1,040
32	0,690
33	1,688
34	0,790
<b>ΣS<sub>i</sub><sup>2</sup></b>	<b>28,592</b>

1. Mencari Varians Butir :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{430 - \frac{92^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{6,800}{20} = 0,340$$

contoh : butir ke – 1

2. Mencari Varians Total :

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{374378 - \frac{2718^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{5001,800}{20} = 250,090$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel : r<sub>11</sub> =

$$\left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

$$= \left\{ \frac{34}{33} \right\} \left\{ 1 - \frac{28,592}{250,090} \right\}$$

$$= \frac{34}{33} (0,88567316)$$

$$= 0,913$$

Kesimpulan :

Hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen kinerja berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

<b>S<sub>t</sub><sup>2</sup></b>	<b>r<sub>11</sub></b>
250,090	0,913

**DATA HASIL UJI COBA VARIABEL  $X_i$   
DESAIN KERJA**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																$X_i$	$X_i^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	3	4	2	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	3	5	132	17424
2	4	3	5	3	4	3	5	2	3	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	1	4	4	2	3	3	5	4	5	4	3	3	4	116	13456
3	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	5	3	1	5	1	5	5	5	5	5	2	3	132	17424
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	104	10816
5	4	2	4	4	5	4	2	2	3	5	4	4	1	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	5	2	5	2	4	4	4	1	4	112	12544
6	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	125	15625
7	4	5	4	5	4	4	3	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	5	2	5	5	4	5	4	1	4	130	16900
8	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	125	15625
9	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	5	5	4	4	3	3	2	5	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	96	9216
10	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	1	3	2	3	4	4	3	2	4	5	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	103	10609
11	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	104	10816
12	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	2	1	5	2	2	5	5	3	1	3	5	5	5	5	130	16900
13	3	3	3	3	2	2	3	3	4	5	3	4	2	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	104	10816
14	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	4	2	2	4	5	4	5	2	5	3	5	5	2	5	3	5	3	3	2	3	3	5	113	12769
15	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	1	5	3	5	5	5	5	4	4	4	138	19044
16	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	1	3	3	3	3	4	3	2	4	5	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	104	10816
17	5	4	3	3	4	4	4	2	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	132	17424
18	4	5	3	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	2	4	5	4	137	18769
19	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	136	18496
20	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	136	18496
$\Sigma X_i$	81	80	75	68	80	74	77	56	78	87	64	77	56	81	91	86	87	79	85	64	80	81	56	81	60	84	74	80	74	74	63	76	2409	293985
$\Sigma X_i^2$	339	336	297	248	336	288	311	186	320	387	234	315	184	343	421	378	389	339	377	238	336	349	180	347	210	368	300	338	294	286	231	298	$\Sigma X_i^2$	3820,95

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total  
Variabel X<sub>1</sub> (Desain Kerja)**

NB	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	81	339	10,95	9871	114,55	0,560	0,444	Valid
2	80	336	16,00	9794	158,00	0,639	0,444	Valid
3	75	297	15,75	9189	155,25	0,633	0,444	Valid
4	68	248	16,80	8320	129,40	0,511	0,444	Valid
5	80	336	16,00	9829	193,00	0,781	0,444	Valid
6	74	288	14,20	9025	111,70	0,480	0,444	Valid
7	77	311	14,55	9388	113,35	0,481	0,444	Valid
8	56	186	29,20	6918	172,80	0,517	0,444	Valid
9	78	320	15,80	9523	127,90	0,521	0,444	Valid
10	87	387	8,55	10563	83,85	0,464	0,444	Valid
11	64	234	29,20	7858	149,20	0,447	0,444	Valid
12	77	315	18,55	9405	130,35	0,490	0,444	Valid
13	56	184	27,20	6910	164,80	0,511	0,444	Valid
14	81	343	14,95	9894	137,55	0,576	0,444	Valid
15	91	421	6,95	11037	76,05	0,467	0,444	Valid
16	86	378	8,20	10444	85,30	0,482	0,444	Valid
17	87	389	10,55	10578	98,85	0,492	0,444	Valid
18	79	339	26,95	9663	147,45	0,459	0,444	Valid
19	85	377	15,75	10363	124,75	0,509	0,444	Valid
20	<b>64</b>	<b>238</b>	<b>33,20</b>	<b>7613</b>	<b>-95,80</b>	<b>-0,269</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
21	80	336	16,00	9806	170,00	0,688	0,444	Valid
22	<b>81</b>	<b>349</b>	<b>20,95</b>	<b>9766</b>	<b>9,55</b>	<b>0,034</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
23	<b>56</b>	<b>180</b>	<b>23,20</b>	<b>6726</b>	<b>-19,20</b>	<b>-0,064</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
24	81	347	18,95	9911	154,55	0,574	0,444	Valid
25	60	210	30,00	7401	174,00	0,514	0,444	Valid
26	84	368	15,20	10235	117,20	0,486	0,444	Valid
27	74	300	26,20	9067	153,70	0,486	0,444	Valid
28	80	338	18,00	9787	151,00	0,576	0,444	Valid
29	74	294	20,20	9047	133,70	0,481	0,444	Valid
30	74	286	12,20	9044	130,70	0,605	0,444	Valid
31	63	231	32,55	7767	178,65	0,507	0,444	Valid
32	76	298	9,20	9243	88,80	0,474	0,444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas  
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1  
Variabel  $X_1$  (Desain Kerja)**

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 2409

2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 293985

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 293985 - \frac{2409^2}{20} = 3820,95$

4. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah skor tiap butir = 81

5. Kolom  $\Sigma X_i^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 5^2 + 4^2 + 5^2 + 3^2 + \dots + 5^2 = 339$

6. Kolom  $\Sigma X_i^2$  =  $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 339 - \frac{81^2}{20} = 10,95$

7. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.  
 $= 5 \times 132 + 4 \times 116 + 5 \times 132 + \dots + 5 \times 136 = 9871$

8. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$  =  $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} = 9871 - \frac{81 \times 2409}{20} = 114,55$

9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{114,55}{\sqrt{10,95 \times 3820,95}} = \frac{114,55}{204,55} = 0,560$

Kriteria valid adalah 0,444 atau lebih, kurang dari 0,444 dinyatakan drop.

**PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL  $X_i$   
DESAIN KERJA**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																													$X_t$	$X_t^2$	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
1	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	3	5	121	14641	
2	4	3	5	3	4	3	5	2	3	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	109	11881	
3	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	3	127	16129	
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	95	9025	
5	4	2	4	4	5	4	2	2	3	5	4	4	1	4	4	3	3	5	3	4	5	2	5	2	4	4	4	1	4	101	10201	
6	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	113	12769	
7	4	5	4	5	4	4	3	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	1	4	123	15129	
8	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	113	12769	
9	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	5	5	4	4	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	3	85	7225	
10	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	1	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	91	8281	
11	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	93	8649	
12	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	125	15625	
13	3	3	3	3	2	2	3	3	4	5	3	4	2	4	5	4	5	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	94	8836	
14	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	4	2	2	4	5	4	5	2	5	5	5	3	5	3	3	2	3	3	5	103	10609	
15	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	129	16641
16	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	1	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	92	8464	
17	5	4	3	3	4	4	4	2	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	120	14400	
18	4	5	3	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	124	15376	
19	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	127	16129	
20	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	123	15129	
$\Sigma X_t$	81	80	75	68	80	74	77	56	78	87	64	77	56	81	91	86	87	79	85	80	81	60	84	74	80	74	74	63	76	2208	247908	
$\Sigma X_t^2$	339	336	297	248	336	288	311	186	320	387	234	315	184	343	421	378	389	339	377	336	347	210	368	300	338	294	286	231	298	$\Sigma X_t^2$	4144,80	



**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL  $X_i$   
DESAIN KERJA**

NO	VARIANS
1	0,547
2	0,800
3	0,788
4	0,840
5	0,800
6	0,710
7	0,728
8	1,460
9	0,790
10	0,428
11	1,460
12	0,928
13	1,360
14	0,747
15	0,347
16	0,410
17	0,528
18	1,348
19	0,788
20	0,800
21	0,947
22	1,500
23	0,760
24	1,310
25	0,900
26	1,010
27	0,610
28	1,628
29	0,460
$\Sigma S_i^2$	<b>25,732</b>

1. Mencari Varians Butir :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

contoh : butir ke – 1

$$= \frac{339 - \frac{81^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{10,950}{20} = 0,548$$

2. Mencari Varians Total :

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{247908 - \frac{2208^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{4144,800}{20} = 207,240$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel :  $r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$

$$= \left\{ \frac{29}{28} \right\} \left\{ 1 - \frac{25,732}{207,240} \right\}$$

$$= \frac{29}{28} (0,87583478)$$

$$= 0,907$$

Kesimpulan :

Hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen desain kerja berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

$S_t^2$	$r_{11}$
207,240	0,907

**DATA HASIL UJI COBA VARIABEL  $X_2$**   
**QUALITY OF WORK LIFE (QWL)**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																				$X_t$	$X_t^2$		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				
1	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	5	2	4	4	4	4	5	140	19600	
2	4	3	1	1	1	3	5	3	4	4	1	5	3	2	3	5	5	5	4	5	3	5	1	3	3	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	130	16900
3	4	4	4	2	1	3	5	4	5	5	4	5	1	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5	146	21316	
4	2	4	4	1	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	124	15376	
5	4	4	4	2	1	4	1	5	3	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	3	4	1	4	4	4	2	4	1	4	3	4	2	4	1	4	123	15129		
6	4	5	2	1	1	3	4	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	2	1	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	2	5	137	18769		
7	3	4	3	1	1	5	4	5	5	3	5	5	2	5	2	5	3	4	5	4	4	5	1	5	3	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	1	4	137	18769	
8	4	5	2	1	1	3	4	5	5	2	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	2	1	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	138	19044		
9	5	3	5	2	1	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	156	24336	
10	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	165	27225		
11	3	2	4	2	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	116	13456		
12	5	4	5	1	1	5	5	3	5	3	4	4	2	3	3	5	2	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	3	135	18225	
13	5	4	4	3	2	4	5	3	5	4	5	2	2	4	4	4	4	2	5	4	2	2	5	3	3	1	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	122	14884		
14	5	5	5	1	4	3	5	5	4	5	4	5	1	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	155	24025	
15	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	169	28561		
16	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164	26896	
17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	175	30625	
18	2	4	3	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	1	5	2	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	146	21316		
19	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	143	20449		
20	4	3	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	3	5	4	3	4	5	2	1	3	4	5	129	16641		
$\Sigma X_t$	81	80	77	49	44	74	88	86	90	80	86	90	62	82	78	80	80	82	94	89	71	82	60	80	81	82	83	86	66	85	89	83	83	91	66	90	2850	411542		
$\Sigma X_t^2$	347	332	323	159	126	286	406	384	412	340	390	418	224	358	320	344	338	352	448	405	279	362	232	336	341	358	361	380	260	377	407	367	373	423	256	414	$\Sigma X_t^2$	5417,00		

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total  
Variabel X<sub>2</sub> (Quality of Work Life (QWL))**

NB	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	81	347	18,95	11687	144,50	0,451	0,444	Valid
2	80	332	12,00	11527	127,00	0,498	0,444	Valid
3	77	323	26,55	11153	180,50	0,476	0,444	Valid
4	49	159	38,95	7199	216,50	0,471	0,444	Valid
5	44	126	29,20	6484	214,00	0,538	0,444	Valid
6	<b>74</b>	<b>286</b>	<b>12,20</b>	<b>10497</b>	<b>-48,00</b>	<b>-0,187</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
7	88	406	18,80	12691	151,00	0,473	0,444	Valid
8	86	384	14,20	12385	130,00	0,469	0,444	Valid
9	90	412	7,00	12921	96,00	0,493	0,444	Valid
10	80	340	20,00	11569	169,00	0,513	0,444	Valid
11	86	390	20,20	12409	154,00	0,466	0,444	Valid
12	90	418	13,00	12954	129,00	0,486	0,444	Valid
13	62	224	31,80	9048	213,00	0,513	0,444	Valid
14	82	358	21,80	11875	190,00	0,553	0,444	Valid
15	<b>78</b>	<b>320</b>	<b>15,80</b>	<b>11136</b>	<b>21,00</b>	<b>0,072</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
16	<b>80</b>	<b>344</b>	<b>24,00</b>	<b>11403</b>	<b>3,00</b>	<b>0,008</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
17	80	338	18,00	11551	151,00	0,484	0,444	Valid
18	82	352	15,80	11912	227,00	0,776	0,444	Valid
19	94	448	6,20	13484	89,00	0,486	0,444	Valid
20	89	405	8,95	12813	130,50	0,593	0,444	Valid
21	71	279	26,95	10288	170,50	0,446	0,444	Valid
22	82	362	25,80	11903	218,00	0,583	0,444	Valid
23	60	232	52,00	8797	247,00	0,465	0,444	Valid
24	<b>80</b>	<b>336</b>	<b>16,00</b>	<b>11465</b>	<b>65,00</b>	<b>0,221</b>	<b>0,444</b>	<b>Drop</b>
25	81	341	12,95	11681	138,50	0,523	0,444	Valid
26	82	358	21,80	11859	174,00	0,506	0,444	Valid
27	83	361	16,55	11983	155,50	0,519	0,444	Valid
28	86	380	10,20	12385	130,00	0,553	0,444	Valid
29	66	260	42,20	9620	215,00	0,450	0,444	Valid
30	85	377	15,75	12318	205,50	0,704	0,444	Valid
31	89	407	10,95	12794	111,50	0,458	0,444	Valid
32	83	367	22,55	12000	172,50	0,494	0,444	Valid
33	83	373	28,55	12082	254,50	0,647	0,444	Valid
34	91	423	8,95	13108	140,50	0,638	0,444	Valid
35	66	256	38,20	9608	203,00	0,446	0,444	Valid
36	90	414	9,00	12953	128,00	0,580	0,444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas  
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1  
Variabel  $X_2$  (*Quality of Wok Life (QWL)*)**

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 2850
2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 411542
3. Kolom  $\Sigma X_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 411542 - \frac{2850^2}{20} = 5417,00$
4. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah skor tiap butir = 81
5. Kolom  $\Sigma X_i^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
=  $3^2 + 4^2 + 4^2 + 2^2 + \dots + 4^2 = 347$
6. Kolom  $\Sigma X_i^2$  =  $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 347 - \frac{81^2}{20} = 18,95$
7. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.  
=  $3 \times 140 + 4 \times 130 + 4 \times 146 + \dots + 4 \times 129 = 11687$
8. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$  =  $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} = 11687 - \frac{81 \times 2850}{20} = 144,50$
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{144,50}{\sqrt{18,95 \times 5417,00}} = \frac{144,50}{320,39} = 0,451$

Kriteria valid adalah 0,444 atau lebih, kurang dari 0,444 dinyatakan drop.

**PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL  $X_2$**   
**QUALITY OF WORK LIFE (QWL)**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																$X_i$	$X_i^2$	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	4	5	2	4	4	4	5	125	15625	
2	4	3	1	1	1	5	3	4	4	1	5	3	2	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	116	13456
3	4	4	4	2	1	5	4	5	5	4	5	1	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	3	5	132	17424	
4	2	4	4	1	1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	107	11449	
5	4	4	4	2	1	1	5	3	5	4	5	2	4	4	4	5	4	3	4	1	4	4	2	4	1	4	3	4	2	4	1	4	106	11236	
6	4	5	2	1	1	4	5	5	2	5	5	3	5	4	4	5	5	3	2	1	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	2	5	121	14641	
7	3	4	3	1	1	4	5	5	3	5	5	2	5	3	4	5	4	4	5	1	3	5	5	5	2	4	4	5	5	5	1	4	120	14400	
8	4	5	2	1	1	4	5	5	2	5	5	3	5	4	4	5	5	3	2	1	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	122	14884	
9	5	3	5	2	1	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	20164	
10	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	151	22801	
11	3	2	4	2	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	102	10404	
12	5	4	5	1	1	5	3	5	3	4	4	2	3	2	3	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	1	3	119	14161	
13	5	4	4	3	2	5	3	5	4	5	2	2	4	4	2	5	4	2	2	5	3	1	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	107	11449	
14	5	5	5	1	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	140	19600	
15	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	153	23409	
16	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	150	22500	
17	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	156	24336	
18	2	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	3	1	5	2	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	128	16384	
19	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	127	16129	
20	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	3	4	5	2	1	3	4	5	114	12996	
$\Sigma X_i$	81	80	77	49	44	88	86	90	80	86	90	62	82	80	82	94	89	71	82	60	81	82	83	86	66	85	89	83	83	91	66	90	2538	327448	
$\Sigma X_i^2$	347	332	323	159	126	406	384	412	340	390	418	224	358	338	352	448	405	279	362	232	341	358	361	380	260	377	407	367	373	423	256	414	$\Sigma X_i^2$	5375,80	

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL  $X_2$**   
**QUALITY OF WORJ LIFE (QWL)**

NO	VARIANS
1	0,947
2	0,600
3	1,328
4	1,948
5	1,460
6	0,940
7	0,710
8	0,350
9	1,000
10	1,010
11	0,650
12	1,590
13	1,090
14	0,900
15	0,790
16	0,310
17	0,447
18	1,348
19	1,290
20	2,600
21	0,647
22	1,090
23	0,828
24	0,510
25	2,110
26	0,788
27	0,547
28	1,128
29	1,428
30	0,447
31	1,910
32	0,450
$\Sigma S_i^2$	<b>33,191</b>

1. Mencari Varians Butir :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}$$

contoh : butir ke – 1

$$= \frac{347 - \frac{81^2}{20}}$$

$$= \frac{18,950}{20} = 0,948$$

2. Mencari Varians Total :

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}$$

$$= \frac{327448 - \frac{2538^2}{20}}$$

$$= \frac{5375,800}{20} = 268,790$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel :

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

$$= \left\{ \frac{32}{31} \right\} \left\{ 1 - \frac{33,191}{268,790} \right\}$$

$$= \frac{32}{31} (0,87651698)$$

$$= 0,905$$

Kesimpulan :

Hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen *Quality of Work Life (QWL)* vkinerja berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

$S_t^2$	$r_{11}$
268,790	0,905

## **LAMPIRAN 3**

### **Kisi-Kisi Akhir Instrumen**

**KISI-KISI AKHIR INSTRUMEN**  
**(SETELAH UJI COBA)**

**Kisi-Kisi Instrumen Kinerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Jumlah Butir</b>
1.	Tanggung Jawab	1,3,4,5,7,8,9,10	8
2.	Keterlibatan Kerja	11,13,14,15,16,17,18,19,20	9
3.	Keberhasilan Kerja	21,22,24,25,26,28,29,30	8
4.	Bekerja Sesuai Prosedur	31,33,34,35,36,37,38,39,40	9
		<b>Jumlah</b>	<b>34</b>



### Kisi-Kisi Instrumen Desain Kerja

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Jumlah Butir</b>
1.	Penggabungan Tugas	1,2,3,4,5,6,7,8	8
2.	Pembagian Tugas	9,10,11,12,13,14,15,16	8
3.	Relevansi Tugas	17,18,19,21,24	5
4.	Variasi Tugas	25,26,27,28,29,30,31,32	8
		<b>Jumlah</b>	<b>29</b>

**Kisi-Kisi Instrumen *Quality of Work Life* (QWL)**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Jumlah Butir</b>
1.	Keamanan Kerja	1,2,3,4,5,7	6
2.	Kondisi Lingkungan Kerja	8,9,10,11,12,13,14	7
3.	Penghargaan Kerja	17,18,19,20,21,22,	6
4.	Pengembangan Kompetensi	23,25,26,27,28,29	6
5.	Peluang Kemajuan Karir	30,31,32,33,34,35,36	7
		<b>Jumlah</b>	<b>32</b>

**LAMPIRAN 4**  
**DATA HASIL PENELITIAN**

# DATA MENTAH VARIABEL X<sub>3</sub> KINERJA

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																		X <sub>3</sub>		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
1	5	4	5	5	5	3	2	5	4	3	2	5	2	1	3	3	3	3	4	4	2	5	4	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	
2	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	144
3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	2	5	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	141		
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	5	5	127		
5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	5	5	5	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	138		
6	4	1	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	137		
7	5	3	2	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	144		
8	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	130		
9	5	4	2	3	4	5	4	4	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	141		
10	5	2	5	5	5	1	5	5	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	5	5	124		
11	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	123		
12	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	138		
13	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3	4	5	4	4	5	4	1	4	5	3	4	4	4	3	5	131		
14	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	1	3	3	3	3	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	142		
15	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128		
16	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	2	4	5	3	4	4	5	5	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	137		
17	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	2	3	4	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	141		
18	4	4	5	4	3	3	4	1	3	3	3	2	5	5	5	1	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	128	
19	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	122		
20	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	2	5	5	5	1	5	5	4	4	3	5	4	5	4	134		
21	4	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	126		
22	5	4	5	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	136		
23	5	4	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	136		
24	5	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	5	2	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	141		
25	5	4	5	5	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	137	
26	5	4	4	5	2	5	5	5	1	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	134		
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	4	2	2	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	132		
28	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	142	
29	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	130		
30	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	3	5	4	137		
31	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	2	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	135		
32	5	4	1	3	3	3	3	4	4	5	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	5	5	4	5	135		
33	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	142		
34	5	5	3	3	4	5	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	133	
35	4	4	4	2	3	4	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	133		
36	4	4	2	5	5	5	1	5	5	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	137		
37	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	128		
38	5	3	3	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	1	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	131		
39	5	5	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	143		
40	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	2	3	5	3	5	5	5	3	5	5	140		
41	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	1	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	134		
42	4	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	128		
43	5	5	2	5	5	5	1	5	5	4	3	3	3	3	4	4	2	5	1	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	135		
44	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	127		
45	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	
46	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	137		
47	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	148		
48	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	127		
49	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	136		

**DATA MENTAH VARIABEL X<sub>1</sub>  
DESAIN KERJA**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																													X <sub>1</sub>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	3	2	2	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	3	5	122
2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	95
4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	100
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	107
6	4	4	5	5	4	3	4	1	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	114
7	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	125
8	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	113
10	4	4	3	4	4	3	5	2	3	4	4	3	2	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	105
11	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	5	3	4	99
12	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
13	5	5	5	1	2	1	5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	1	5	2	4	2	82
14	4	4	4	2	5	5	4	2	1	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	113
15	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	111	
16	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	106
17	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	120
18	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	107
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	103
20	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	98
21	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	96
22	5	5	5	1	5	5	5	4	2	2	2	2	1	5	2	5	4	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	108
23	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	122
24	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	2	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	121
25	5	4	3	3	4	3	5	1	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	115
26	3	3	4	5	5	4	4	1	5	3	3	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	116
27	5	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	117
28	2	2	2	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	117
29	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	106
30	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	3	2	4	4	4	5	4	3	4	109
31	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	112
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	119
33	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	5	2	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	112
34	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	109
35	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	110
36	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	116
37	4	4	4	3	3	3	5	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	103
38	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	104
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	123
40	4	3	3	3	5	5	2	4	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	112
41	5	2	2	5	3	3	4	3	3	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	5	4	107
42	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	107
43	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	104
44	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	109
45	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	130
46	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	2	5	3	2	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	114
47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142
48	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	2	5	4	117
49	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	122

**DATA MENTAH VARIABEL X<sub>2</sub>**  
**QUALITY OF WORK LIFE (QWL)**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																X <sub>2</sub>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	2	3	2	4	5	3	4	4	5	5	125	
2	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	2	4	4	126	
3	5	4	1	4	4	3	3	2	3	4	4	5	2	3	5	4	4	5	3	4	5	3	2	2	3	3	5	4	5	4	4	3	115	
4	4	3	2	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	2	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	3	4	125	
5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	118	
6	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	139	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	5	137	
8	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	126	
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	148	
10	5	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	105	
11	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	5	4	102	
12	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	130	
13	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	1	3	4	1	3	4	5	1	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	112	
14	4	2	2	5	5	4	2	2	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	126	
15	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	128	
16	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	129		
17	3	4	5	5	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	112	
18	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	1	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	119	
19	5	5	5	1	1	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	5	3	5	4	99	
20	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	107	
21	3	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	112	
22	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	138		
23	4	5	5	1	3	5	5	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	135	
24	4	3	5	5	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	5	1	113	
25	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	130		
26	4	4	5	1	2	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	4	4	117	
27	4	4	4	2	2	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	1	5	5	5	4	4	3	125	
28	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	131		
29	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	2	2	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	3	5	115	
30	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	4	3	130	
31	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	119
32	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	126	
33	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	113	
34	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	121	
35	5	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	1	1	3	2	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	112	
36	5	4	5	5	4	5	2	4	4	2	5	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	130	
37	5	4	5	5	3	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	3	3	3	128	
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	122		
39	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	131	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	5	2	129	
41	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	2	4	4	5	5	4	1	5	4	5	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	129	
42	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	1	3	3	5	112	
43	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	131	
44	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	122	
45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	148	
46	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	5	131	
47	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	151
48	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	1	3	5	5	4	4	2	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	125	
49	4	5	3	4	2	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	128	

**LAMPIRAN 5**  
**PERSYARATAN ANALISIS**

## TABEL BANTUAN PERHITUNGAN REGRESI

No	X <sub>3</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	x <sub>3</sub>	x <sub>1</sub>	x <sub>2</sub>	x <sub>3</sub> <sup>2</sup>	x <sub>1</sub> <sup>2</sup>	x <sub>2</sub> <sup>2</sup>	x <sub>1</sub> x <sub>3</sub>	x <sub>2</sub> x <sub>3</sub>	x <sub>1</sub> x <sub>2</sub>
1	130	122	125	-4,76	10,10	0,88	22,61	102,05	0,77	-48,04	-4,17	8,87
2	144	138	126	9,24	26,10	1,88	85,47	681,32	3,53	241,31	17,36	49,01
3	141	95	115	6,24	-16,90	-9,12	39,00	285,54	83,22	-105,53	-56,97	154,15
4	127	100	125	-7,76	-11,90	0,88	60,14	141,56	0,77	92,27	-6,81	-10,44
5	138	107	118	3,24	-4,90	-6,12	10,53	23,99	37,48	-15,89	-19,87	29,99
6	137	114	139	2,24	2,10	14,88	5,04	4,42	221,34	4,72	33,40	31,27
7	144	125	137	9,24	13,10	12,88	85,47	171,66	165,83	121,13	119,05	168,72
8	130	114	126	-4,76	2,10	1,88	22,61	4,42	3,53	-10,00	-8,93	3,95
9	141	113	148	6,24	1,10	23,88	39,00	1,21	570,14	6,88	149,11	26,31
10	124	105	105	-10,76	-6,90	-19,12	115,67	47,58	365,67	74,19	205,66	131,91
11	123	99	102	-11,76	-12,90	-22,12	138,18	166,36	489,40	151,62	260,05	285,33
12	138	112	130	3,24	0,10	5,88	10,53	0,01	34,55	0,33	19,07	0,60
13	131	82	112	-3,76	-29,90	-12,12	14,10	893,89	146,95	112,27	45,52	362,44
14	142	113	126	7,24	1,10	1,88	52,49	1,21	3,53	7,98	13,60	2,07
15	128	111	128	-6,76	-0,90	3,88	45,63	0,81	15,04	6,07	-26,19	-3,48
16	137	106	129	2,24	-5,90	4,88	5,04	34,79	23,79	-13,24	10,95	-28,77
17	141	120	112	6,24	8,10	-12,12	39,00	65,64	146,95	50,60	-75,70	-98,22
18	128	107	119	-6,76	-4,90	-5,12	45,63	23,99	26,24	33,09	34,60	25,09
19	122	103	99	-12,76	-8,90	-25,12	162,69	79,17	631,14	113,49	320,44	223,54
20	134	98	107	-0,76	-13,90	-17,12	0,57	193,15	293,18	10,49	12,93	237,97
21	126	96	112	-8,76	-15,90	-12,12	76,65	252,75	146,95	139,19	106,13	192,72
22	136	108	138	1,24	-3,90	13,88	1,55	15,19	192,59	-4,85	17,28	-54,09
23	136	122	135	1,24	10,10	10,88	1,55	102,05	118,32	12,58	13,54	109,89
24	141	121	113	6,24	9,10	-11,12	39,00	82,85	123,71	56,84	-69,46	-101,24
25	137	115	130	2,24	3,10	5,88	5,04	9,62	34,55	6,96	13,19	18,23
26	134	116	117	-0,76	4,10	-7,12	0,57	16,83	50,73	-3,10	5,38	-29,22
27	132	117	125	-2,76	5,10	0,88	7,59	26,03	0,77	-14,06	-2,42	4,48
28	142	117	131	7,24	5,10	6,88	52,49	26,03	47,30	36,96	49,83	35,09
29	130	106	115	-4,76	-5,90	-9,12	22,61	34,79	83,22	28,05	43,38	53,80
30	137	109	130	2,24	-2,90	5,88	5,04	8,40	34,55	-6,51	13,19	-17,03
31	135	112	119	0,24	0,10	-5,12	0,06	0,01	26,24	0,02	-1,25	-0,52
32	135	119	126	0,24	7,10	1,88	0,06	50,44	3,53	1,74	0,46	13,33
33	142	112	113	7,24	0,10	-11,12	52,49	0,01	123,71	0,74	-80,58	-1,13
34	133	109	121	-1,76	-2,90	-3,12	3,08	8,40	9,75	5,09	5,48	9,05
35	133	110	112	-1,76	-1,90	-12,12	3,08	3,60	146,95	3,33	21,28	23,01
36	137	116	130	2,24	4,10	5,88	5,04	16,83	34,55	9,21	13,19	24,11
37	128	103	128	-6,76	-8,90	3,88	45,63	79,17	15,04	60,11	-26,19	-34,50
38	131	104	122	-3,76	-7,90	-2,12	14,10	62,38	4,50	29,66	7,97	16,76
39	143	123	131	8,24	11,10	6,88	67,98	123,26	47,30	91,54	56,70	76,35
40	140	112	129	5,24	0,10	4,88	27,51	0,01	23,79	0,54	25,58	0,50
41	134	107	129	-0,76	-4,90	4,88	0,57	23,99	23,79	3,70	-3,68	-23,89
42	128	107	112	-6,76	-4,90	-12,12	45,63	23,99	146,95	33,09	81,89	59,38
43	135	104	131	0,24	-7,90	6,88	0,06	62,38	47,30	-1,93	1,68	-54,32
44	127	109	122	-7,76	-2,90	-2,12	60,14	8,40	4,50	22,47	16,46	6,15
45	143	130	148	8,24	18,10	23,88	67,98	327,68	570,14	149,25	196,87	432,23
46	137	114	131	2,24	2,10	6,88	5,04	4,42	47,30	4,72	15,44	14,46
47	148	142	151	13,24	30,10	26,88	175,43	906,13	722,40	398,70	355,99	809,07
48	127	117	125	-7,76	5,10	0,88	60,14	26,03	0,77	-39,57	-6,81	4,48
49	136	122	128	1,24	10,10	3,88	1,55	102,05	15,04	12,58	4,83	39,17
<b>6603</b>	<b>5483</b>	<b>6082</b>					<b>1847,06</b>	<b>5326,49</b>	<b>6109,27</b>	<b>1870,78</b>	<b>1918,47</b>	<b>3226,61</b>



## PERSAMAAN REGRESI

### 1. Regresi $X_3$ atas $X_1$

$$\begin{aligned}\sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 618863 - \frac{5483^2}{49} \\ &= 618863 - 613536,51 \\ &= 5326,49\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_3^2 &= \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n} \\ &= 891635 - \frac{6603^2}{49} \\ &= 891635 - 889787,94 \\ &= 1847,06\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_1x_3 &= \sum X_1X_3 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_3)}{n} \\ &= 740733 - \frac{5483 \times 6603}{49} \\ &= 740733 - 738862,22 \\ &= 1870,78\end{aligned}$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n} = \frac{5483}{49} = 111,90$$

$$\bar{X}_3 = \frac{\sum X_3}{n} = \frac{6603}{49} = 134,76$$

Persamaan regresi dengan rumus  $\hat{Y} = a + bX$

Jadi persamaan regresi pertama  $\hat{X}_3 = a + bX_1$

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum x_1x_3}{\sum x_1^2} = \frac{1870,78}{5326,5} \\ &= 0,35\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_1 \\ &= 134,76 - 0,35 \times 111,90 \\ &= 134,76 - 39,30 \\ &= 95,46\end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah  $\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35 X_1$

## 2. Regresi $X_3$ atas $X_2$

$$\begin{aligned}\sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 761022 - \frac{6082^2}{49} \\ &= 761022 - 754912,73 \\ &= 6109,27\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_3^2 &= \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n} \\ &= 891635 - \frac{6603^2}{49} \\ &= 891635 - 889787,94 \\ &= 1847,06\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_2x_3 &= \sum X_2X_3 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_3)}{n} \\ &= 821499 - \frac{6082 \times 6603}{49} \\ &= 821499 - 819580,53 \\ &= 1918,47\end{aligned}$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{6082}{49} = 124,12$$

$$\bar{X}_3 = \frac{\sum X_3}{n} = \frac{6603}{49} = 134,76$$

**Persamaan regresi dengan rumus  $\hat{Y} = a + bX$**

**Jadi persamaan regresi kedua  $\hat{X}_3 = a + bX_2$**

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum x_2x_3}{\sum x_2^2} = \frac{1918,47}{6109,3} \\ &= 0,31\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_2 \\ &= 134,76 - 0,31 \times 124,12 \\ &= 134,76 - 38,98 \\ &= 95,78\end{aligned}$$

**Jadi Persamaan Regresi adalah  $\hat{X}_3 = 95,78 + 0,31 X_2$**

### 3. Regresi $X_2$ atas $X_1$

$$\begin{aligned}\sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 618863 - \frac{5483^2}{49} \\ &= 618863 - 613536,51 \\ &= 5326,49\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 761022 - \frac{6082^2}{49} \\ &= 761022 - 754912,73 \\ &= 6109,27\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_1x_2 &= \sum X_1X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\ &= 683790 - \frac{5483 \times 6082}{49} \\ &= 683790 - 680563,39 \\ &= 3226,61\end{aligned}$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n} = \frac{5483}{49} = 111,90$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{6082}{49} = 124,12$$

Persamaan regresi dengan rumus  $\hat{Y} = a + bX$

Jadi persamaan regresi ketiga  $\hat{X}_2 = a + bX_1$

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum x_1x_2}{\sum x_1^2} = \frac{3226,61}{5326,5} \\ &= 0,61\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{X}_2 - b\bar{X}_1 \\ &= 124,12 - 0,61 \times 111,90 \\ &= 124,12 - 67,79 \\ &= 56,33\end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah  $\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61 X_1$

**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35X_1$**

No	$X_1$	$X_3$	$\hat{X}_3$	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)} \right\}$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)} \right\}^2$
1	82	131	124,26	6,74	6,746	45,509
2	95	141	128,83	12,17	12,176	148,255
3	96	126	129,18	-3,18	-3,174	10,074
4	98	134	129,88	4,12	4,126	17,024
5	99	123	130,23	-7,23	-7,224	52,186
6	100	127	130,58	-3,58	-3,574	12,773
7	103	122	131,64	-9,64	-9,634	92,814
8	103	128	131,64	-3,64	-3,634	13,206
9	104	131	131,99	-0,99	-0,984	0,968
10	104	135	131,99	3,01	3,016	9,096
11	105	124	132,34	-8,34	-8,334	69,456
12	106	137	132,69	4,31	4,316	18,628
13	106	130	132,69	-2,69	-2,684	7,204
14	107	138	133,04	4,96	4,966	24,661
15	107	128	133,04	-5,04	-5,034	25,341
16	107	134	133,04	0,96	0,966	0,933
17	107	128	133,04	-5,04	-5,034	25,341
18	108	136	133,39	2,61	2,616	6,843
19	109	137	133,74	3,26	3,266	10,667
20	109	133	133,74	-0,74	-0,734	0,539
21	109	127	133,74	-6,74	-6,734	45,347
22	110	133	134,09	-1,09	-1,084	1,175
23	111	128	134,45	-6,45	-6,444	41,525
24	112	138	134,80	3,20	3,206	10,278
25	112	135	134,80	0,20	0,206	0,042
26	112	142	134,80	7,20	7,206	51,926
27	112	140	134,80	5,20	5,206	27,102
28	113	141	135,15	5,85	5,856	34,293
29	113	142	135,15	6,85	6,856	47,005
30	114	137	135,50	1,50	1,506	2,268
31	114	130	135,50	-5,50	-5,494	30,184
32	114	137	135,50	1,50	1,506	2,268
33	115	137	135,85	1,15	1,156	1,336
34	116	134	136,20	-2,20	-2,194	4,814
35	116	137	136,20	0,80	0,806	0,650
36	117	132	136,55	-4,55	-4,544	20,648
37	117	142	136,55	5,45	5,456	29,768
38	117	127	136,55	-9,55	-9,544	91,088
39	119	135	137,26	-2,26	-2,254	5,081
40	120	141	137,61	3,39	3,396	11,533
41	121	141	137,96	3,04	3,046	9,278
42	122	130	138,31	-8,31	-8,304	68,956
43	122	136	138,31	-2,31	-2,304	5,308
44	122	136	138,31	-2,31	-2,304	5,308
45	123	143	138,66	4,34	4,346	18,888
46	125	144	139,36	4,64	4,646	21,585
47	130	143	141,12	1,88	1,886	3,557
48	138	144	143,93	0,07	0,076	0,006
49	142	148	145,33	2,67	2,676	7,161
				<b>-0,31</b>		<b>1189,898</b>

## Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_3 = 95,78 + 0,31X_2$$

No	$X_2$	$X_3$	$\hat{X}_3$	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)} \right\}$	$\left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)} \right\}^2$
1	99	122	126,87	-4,87	-4,867	23,688
2	102	123	127,81	-4,81	-4,807	23,107
3	105	124	128,75	-4,75	-4,747	22,534
4	107	134	129,38	4,62	4,623	21,372
5	112	131	130,95	0,05	0,053	0,003
6	112	141	130,95	10,05	10,053	101,063
7	112	126	130,95	-4,95	-4,947	24,473
8	112	133	130,95	2,05	2,053	4,215
9	112	128	130,95	-2,95	-2,947	8,685
10	113	141	131,26	9,74	9,743	94,926
11	113	142	131,26	10,74	10,743	115,412
12	115	141	131,89	9,11	9,113	83,047
13	115	130	131,89	-1,89	-1,887	3,561
14	117	134	132,52	1,48	1,483	2,199
15	118	138	132,84	5,16	5,163	26,657
16	119	128	133,15	-5,15	-5,147	26,492
17	119	135	133,15	1,85	1,853	3,434
18	121	133	133,78	-0,78	-0,777	0,604
19	122	131	134,09	-3,09	-3,087	9,530
20	122	127	134,09	-7,09	-7,087	50,226
21	125	130	135,03	-5,03	-5,027	25,271
22	125	127	135,03	-8,03	-8,027	64,433
23	125	132	135,03	-3,03	-3,027	9,163
24	125	127	135,03	-8,03	-8,027	64,433
25	126	144	135,35	8,65	8,653	74,874
26	126	130	135,35	-5,35	-5,347	28,590
27	126	142	135,35	6,65	6,653	44,262
28	126	135	135,35	-0,35	-0,347	0,120
29	128	128	135,98	-7,98	-7,977	63,633
30	128	128	135,98	-7,98	-7,977	63,633
31	128	136	135,98	0,02	0,023	0,001
32	129	137	136,29	0,71	0,713	0,508
33	129	140	136,29	3,71	3,713	13,786
34	129	134	136,29	-2,29	-2,287	5,230
35	130	138	136,60	1,40	1,403	1,968
36	130	137	136,60	0,40	0,403	0,162
37	130	137	136,60	0,40	0,403	0,162
38	130	137	136,60	0,40	0,403	0,162
39	131	142	136,92	5,08	5,083	25,837
40	131	143	136,92	6,08	6,083	37,003
41	131	135	136,92	-1,92	-1,917	3,675
42	131	137	136,92	0,08	0,083	0,007
43	135	136	138,17	-2,17	-2,167	4,696
44	137	144	138,80	5,20	5,203	27,071
45	138	136	139,12	-3,12	-3,117	9,716
46	139	137	139,43	-2,43	-2,427	5,890
47	148	141	142,26	-1,26	-1,257	1,580
48	148	143	142,26	0,74	0,743	0,552
49	151	148	143,20	4,80	4,803	23,069
				<b>-0,13</b>		<b>1244,713</b>

**Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61X_1$**

No	$X_1$	$X_2$	$\hat{X}_2$	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - \left( \overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}$	$\left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - \left( \overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}^2$
1	82	112	106,00	6,00	5,992	35,904
2	95	115	113,88	1,12	1,112	1,237
3	96	112	114,48	-2,48	-2,488	6,190
4	98	107	115,70	-8,70	-8,708	75,829
5	99	102	116,30	-14,30	-14,308	204,719
6	100	125	116,91	8,09	8,082	65,319
7	103	99	118,72	-19,72	-19,728	389,194
8	103	128	118,72	9,28	9,272	85,970
9	104	122	119,33	2,67	2,662	7,086
10	104	131	119,33	11,67	11,662	136,002
11	105	105	119,94	-14,94	-14,948	223,443
12	106	129	120,54	8,46	8,452	71,436
13	106	115	120,54	-5,54	-5,548	30,780
14	107	118	121,15	-3,15	-3,158	9,973
15	107	119	121,15	-2,15	-2,158	4,657
16	107	129	121,15	7,85	7,842	61,497
17	107	112	121,15	-9,15	-9,158	83,869
18	108	138	121,75	16,25	16,242	263,803
19	109	130	122,36	7,64	7,632	58,247
20	109	121	122,36	-1,36	-1,368	1,871
21	109	122	122,36	-0,36	-0,368	0,135
22	110	112	122,96	-10,96	-10,968	120,297
23	111	128	123,57	4,43	4,422	19,554
24	112	130	124,18	5,82	5,812	33,779
25	112	119	124,18	-5,18	-5,188	26,915
26	112	113	124,18	-11,18	-11,188	125,171
27	112	129	124,18	4,82	4,812	23,155
28	113	148	124,78	23,22	23,212	538,797
29	113	126	124,78	1,22	1,212	1,469
30	114	139	125,39	13,61	13,602	185,014
31	114	126	125,39	0,61	0,602	0,362
32	114	131	125,39	5,61	5,602	31,382
33	115	130	125,99	4,01	4,002	16,016
34	116	117	126,60	-9,60	-9,608	92,314
35	116	130	126,60	3,40	3,392	11,506
36	117	125	127,20	-2,20	-2,208	4,875
37	117	131	127,20	3,80	3,792	14,379
38	117	125	127,20	-2,20	-2,208	4,875
39	119	126	128,42	-2,42	-2,428	5,895
40	120	112	129,02	-17,02	-17,028	289,953
41	121	113	129,63	-16,63	-16,638	276,823
42	122	125	130,23	-5,23	-5,238	27,437
43	122	135	130,23	4,77	4,762	22,677
44	122	128	130,23	-2,23	-2,238	5,009
45	123	131	130,84	0,16	0,152	0,023
46	125	137	132,05	4,95	4,942	24,423
47	130	148	135,08	12,92	12,912	166,720
48	138	126	139,93	-13,93	-13,938	194,268
49	142	151	142,35	8,65	8,642	74,684
				<b>0,40</b>		<b>4154,936</b>

**Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35X_1$**

$$\begin{aligned} 1. \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum (X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\ &= \frac{-0,31}{49} \\ &= -0,0063 \\ 2. S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3}) \right\}^2}{n-1} \\ &= \frac{1189,898}{48} \\ &= 24,7895 \\ 3. S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{24,7895} \\ &= 4,98 \end{aligned}$$

**Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_3 = 95,78 + 0,31X_2$**

$$\begin{aligned} 1. \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum (X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\ &= \frac{-0,13}{49} \\ &= -0,0027 \\ 2. S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3}) \right\}^2}{n-1} \\ &= \frac{1244,713}{48} \\ &= 25,9315 \\ 3. S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{25,9315} \\ &= 5,09 \end{aligned}$$

**Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**

**Regresi  $\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61X_1$**

$$\begin{aligned} 1. \overline{X_2 - \hat{X}_2} &= \frac{\sum (X_2 - \hat{X}_2)}{n} \\ &= \frac{0,40}{49} \\ &= 0,0082 \\ 2. S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - \overline{(X_2 - \hat{X}_2)} \right\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{4154,936}{48} \\ &= 86,5612 \\ 3. S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{86,5612} \\ &= 9,30 \end{aligned}$$



**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ( $X_3 - \hat{X}_3$ )  
Regresi  $X_3$  atas  $X_1$  dengan Uji Liliefors**

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
1	-9,64	-9,634	-1,93	0,4732	0,0268	0,020	0,0068
2	-9,55	-9,544	-1,92	0,4726	0,0274	0,041	0,0136
3	-8,34	-8,334	-1,67	0,4525	0,0475	0,061	0,0135
4	-8,31	-8,304	-1,67	0,4525	0,0475	0,082	0,0345
5	-7,23	-7,224	-1,45	0,4265	0,0735	0,102	0,0285
6	-6,74	-6,734	-1,35	0,4115	0,0885	0,122	0,0335
7	-6,45	-6,444	-1,29	0,4015	0,0985	0,143	0,0445
8	-5,50	-5,494	-1,10	0,3643	0,1357	0,163	0,0273
9	-5,04	-5,034	-1,01	0,3438	0,1562	0,184	0,0278
10	-5,04	-5,034	-1,01	0,3438	0,1562	0,204	0,0478
11	-4,55	-4,544	-0,91	0,3186	0,1814	0,224	0,0426
12	-3,64	-3,634	-0,73	0,2673	0,2327	0,245	0,0123
13	-3,58	-3,574	-0,72	0,2642	0,2358	0,265	0,0292
14	-3,18	-3,174	-0,64	0,2389	0,2611	0,286	0,0249
15	-2,69	-2,684	-0,54	0,2054	0,2946	0,306	0,0114
16	-2,31	-2,304	-0,46	0,1772	0,3228	0,327	0,0042
17	-2,31	-2,304	-0,46	0,1772	0,3228	0,347	0,0242
18	-2,26	-2,254	-0,45	0,1736	0,3264	0,367	0,0406
19	-2,20	-2,194	-0,44	0,1700	0,3300	0,388	0,0580
20	-1,09	-1,084	-0,22	0,0871	0,4129	0,408	0,0049
21	-0,99	-0,984	-0,20	0,0793	0,4207	0,429	0,0083
22	-0,74	-0,734	-0,15	0,0596	0,4404	0,449	0,0086
23	0,07	0,076	0,02	0,0080	0,5080	0,469	0,0390
24	0,20	0,206	0,04	0,0160	0,5160	0,490	0,0260
25	0,80	0,806	0,16	0,0636	0,5636	0,510	0,0536
26	0,96	0,966	0,19	0,0754	0,5754	0,531	0,0444
27	1,15	1,156	0,23	0,0910	0,5910	0,551	0,0400
28	1,50	1,506	0,30	0,1179	0,6179	0,571	0,0469
29	1,50	1,506	0,30	0,1179	0,6179	0,592	0,0259
30	1,88	1,886	0,38	0,1480	0,6480	0,612	0,0360
31	2,61	2,616	0,53	0,2019	0,7019	0,633	<b>0,0689</b>
32	2,67	2,676	0,54	0,2054	0,7054	0,653	0,0524
33	3,01	3,016	0,61	0,2291	0,7291	0,673	0,0561
34	3,04	3,046	0,61	0,2291	0,7291	0,694	0,0351
35	3,20	3,206	0,64	0,2389	0,7389	0,714	0,0249
36	3,26	3,266	0,66	0,2454	0,7454	0,735	0,0104
37	3,39	3,396	0,68	0,2518	0,7518	0,755	0,0032
38	4,12	4,126	0,83	0,2967	0,7967	0,776	0,0207
39	4,31	4,316	0,87	0,3078	0,8078	0,796	0,0118
40	4,34	4,346	0,87	0,3078	0,8078	0,816	0,0082
41	4,64	4,646	0,93	0,3238	0,8238	0,837	0,0132
42	4,96	4,966	1,00	0,3413	0,8413	0,857	0,0157
43	5,20	5,206	1,05	0,3531	0,8531	0,878	0,0249
44	5,45	5,456	1,10	0,3643	0,8643	0,898	0,0337
45	5,85	5,856	1,18	0,3810	0,8810	0,918	0,0370
46	6,74	6,746	1,35	0,4115	0,9115	0,939	0,0275
47	6,85	6,856	1,38	0,4162	0,9162	0,959	0,0428
48	7,20	7,206	1,45	0,4265	0,9265	0,980	0,0535
49	12,17	12,176	2,44	0,4927	0,9927	1,000	0,0073

$L_{hitung} = 0,0689$  dan  $L_{tabel} = 0,127$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, untuk jumlah sampel ( $n$ ) = 49.

$L_{hitung} = (0,0689) < L_{tabel} = (0,127)$  maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi  $X_3$  atas  $X_1$  berdistribusi normal.

**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ( $X_3 - \hat{X}_3$ )  
Regresi  $X_3$  atas  $X_2$  dengan Uji Liliefors**

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left( X_3 - \hat{X}_3 \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
1	-8,03	-8,027	-1,58	0,4429	0,0571	0,020	0,0371
2	-8,03	-8,027	-1,58	0,4429	0,0571	0,041	0,0161
3	-7,98	-7,977	-1,57	0,4418	0,0582	0,061	0,0028
4	-7,98	-7,977	-1,57	0,4418	0,0582	0,082	0,0238
5	-7,09	-7,087	-1,39	0,4177	0,0823	0,102	0,0197
6	-5,35	-5,347	-1,05	0,3531	0,1469	0,122	0,0249
7	-5,15	-5,147	-1,01	0,3438	0,1562	0,143	0,0132
8	-5,03	-5,027	-0,99	0,3389	0,1611	0,163	0,0019
9	-4,95	-4,947	-0,97	0,3340	0,1660	0,184	0,0180
10	-4,87	-4,867	-0,96	0,3315	0,1685	0,204	0,0355
11	-4,81	-4,807	-0,94	0,3264	0,1736	0,224	0,0504
12	-4,75	-4,747	-0,93	0,3238	0,1762	0,245	0,0688
13	-3,12	-3,117	-0,61	0,2291	0,2709	0,265	0,0059
14	-3,09	-3,087	-0,61	0,2291	0,2709	0,286	0,0151
15	-3,03	-3,027	-0,59	0,2224	0,2776	0,306	0,0284
16	-2,95	-2,947	-0,58	0,2190	0,2810	0,327	0,0460
17	-2,43	-2,427	-0,48	0,1844	0,3156	0,347	0,0314
18	-2,29	-2,287	-0,45	0,1736	0,3264	0,367	0,0406
19	-2,17	-2,167	-0,43	0,1664	0,3336	0,388	0,0544
20	-1,92	-1,917	-0,38	0,1480	0,3520	0,408	0,0560
21	-1,89	-1,887	-0,37	0,1443	0,3557	0,429	0,0733
22	-1,26	-1,257	-0,25	0,0987	0,4013	0,449	0,0477
23	-0,78	-0,777	-0,15	0,0596	0,4404	0,469	0,0286
24	-0,35	-0,347	-0,07	0,0279	0,4721	0,490	0,0179
25	0,02	0,023	0,00	0,0000	0,5000	0,510	0,0100
26	0,05	0,053	0,01	0,0040	0,5040	0,531	0,0270
27	0,08	0,083	0,02	0,0080	0,5080	0,551	0,0430
28	0,40	0,403	0,08	0,0319	0,5319	0,571	0,0391
29	0,40	0,403	0,08	0,0319	0,5319	0,592	0,0601
30	0,40	0,403	0,08	0,0319	0,5319	0,612	0,0801
31	0,71	0,713	0,14	0,0557	0,5557	0,633	0,0773
32	0,74	0,743	0,15	0,0596	0,5596	0,653	<b>0,0934</b>
33	1,40	1,403	0,28	0,1103	0,6103	0,673	0,0627
34	1,48	1,483	0,29	0,1141	0,6141	0,694	0,0799
35	1,85	1,853	0,36	0,1406	0,6406	0,714	0,0734
36	2,05	2,053	0,40	0,1554	0,6554	0,735	0,0796
37	3,71	3,713	0,73	0,2673	0,7673	0,755	0,0123
38	4,62	4,623	0,91	0,3186	0,8186	0,776	0,0426
39	4,80	4,803	0,94	0,3264	0,8264	0,796	0,0304
40	5,08	5,083	1,00	0,3413	0,8413	0,816	0,0253
41	5,16	5,163	1,01	0,3438	0,8438	0,837	0,0068
42	5,20	5,203	1,02	0,3461	0,8461	0,857	0,0109
43	6,08	6,083	1,20	0,3849	0,8849	0,878	0,0069
44	6,65	6,653	1,31	0,4049	0,9049	0,898	0,0069
45	8,65	8,653	1,70	0,4554	0,9554	0,918	0,0374
46	9,11	9,113	1,79	0,4633	0,9633	0,939	0,0243
47	9,74	9,743	1,91	0,4719	0,9719	0,959	0,0129
48	10,05	10,053	1,98	0,4761	0,9761	0,980	0,0039
49	10,74	10,743	2,11	0,4826	0,9826	1,000	0,0174

$L_{hitung} = 0,0934$  dan  $L_{tabel} = 0,127$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, untuk jumlah sampel ( $n$ ) = 49.

$L_{hitung} = (0,0934) < L_{tabel} = (0,127)$  maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi  $X_3$  atas  $X_2$  berdistribusi normal.

**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ( $X_2 - \hat{X}_2$ )  
Regresi  $X_2$  atas  $X_1$  dengan Uji Liliefors**

No	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left( X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left( X_2 - \hat{X}_2 \right) \right\}$	$Z_i$	$Z_t$	F ( $Z_i$ )	S ( $Z_i$ )	F ( $Z_i$ ) - S ( $Z_i$ )
1	-19,72	-19,728	-2,12	0,4830	0,0170	0,020	0,0030
2	-17,02	-17,028	-1,83	0,4664	0,0336	0,041	0,0074
3	-16,63	-16,638	-1,79	0,4633	0,0367	0,061	0,0243
4	-14,94	-14,948	-1,61	0,4463	0,0537	0,082	0,0283
5	-14,30	-14,308	-1,54	0,4382	0,0618	0,102	0,0402
6	-13,93	-13,938	-1,50	0,4332	0,0668	0,122	0,0552
7	-11,18	-11,188	-1,20	0,3849	0,1151	0,143	0,0279
8	-10,96	-10,968	-1,18	0,3810	0,1190	0,163	0,0440
9	-9,60	-9,608	-1,03	0,3485	0,1515	0,184	0,0325
10	-9,15	-9,158	-0,98	0,3365	0,1635	0,204	0,0405
11	-8,70	-8,708	-0,94	0,3264	0,1736	0,224	0,0504
12	-5,54	-5,548	-0,60	0,2258	0,2742	0,245	0,0292
13	-5,23	-5,238	-0,56	0,2123	0,2877	0,265	0,0227
14	-5,18	-5,188	-0,56	0,2123	0,2877	0,286	0,0017
15	-3,15	-3,158	-0,34	0,1331	0,3669	0,306	0,0609
16	-2,48	-2,488	-0,27	0,1064	0,3936	0,327	<b>0,0666</b>
17	-2,42	-2,428	-0,26	0,1026	0,3974	0,347	0,0504
18	-2,23	-2,238	-0,24	0,0948	0,4052	0,367	0,0382
19	-2,20	-2,208	-0,24	0,0948	0,4052	0,388	0,0172
20	-2,20	-2,208	-0,24	0,0948	0,4052	0,408	0,0028
21	-2,15	-2,158	-0,23	0,0910	0,4090	0,429	0,0200
22	-1,36	-1,368	-0,15	0,0596	0,4404	0,449	0,0086
23	-0,36	-0,368	-0,04	0,0160	0,4840	0,469	0,0150
24	0,16	0,152	0,02	0,0080	0,5080	0,490	0,0180
25	0,61	0,602	0,06	0,0239	0,5239	0,510	0,0139
26	1,12	1,112	0,12	0,0478	0,5478	0,531	0,0168
27	1,22	1,212	0,13	0,0517	0,5517	0,551	0,0007
28	2,67	2,662	0,29	0,1141	0,6141	0,571	0,0431
29	3,40	3,392	0,36	0,1406	0,6406	0,592	0,0486
30	3,80	3,792	0,41	0,1591	0,6591	0,612	0,0471
31	4,01	4,002	0,43	0,1664	0,6664	0,633	0,0334
32	4,43	4,422	0,48	0,1844	0,6844	0,653	0,0314
33	4,77	4,762	0,51	0,1950	0,6950	0,673	0,0220
34	4,82	4,812	0,52	0,1985	0,6985	0,694	0,0045
35	4,95	4,942	0,53	0,2019	0,7019	0,714	0,0121
36	5,61	5,602	0,60	0,2258	0,7258	0,735	0,0092
37	5,82	5,812	0,62	0,2324	0,7324	0,755	0,0226
38	6,00	5,992	0,64	0,2389	0,7389	0,776	0,0371
39	7,64	7,632	0,82	0,2939	0,7939	0,796	0,0021
40	7,85	7,842	0,84	0,2996	0,7996	0,816	0,0164
41	8,09	8,082	0,87	0,3078	0,8078	0,837	0,0292
42	8,46	8,452	0,91	0,3186	0,8186	0,857	0,0384
43	8,65	8,642	0,93	0,3238	0,8238	0,878	0,0542
44	9,28	9,272	1,00	0,3413	0,8413	0,898	0,0567
45	11,67	11,662	1,25	0,3944	0,8944	0,918	0,0236
46	12,92	12,912	1,39	0,4177	0,9177	0,939	0,0213
47	13,61	13,602	1,46	0,4279	0,9279	0,959	0,0311
48	16,25	16,242	1,75	0,4599	0,9599	0,980	0,0201
49	23,22	23,212	2,50	0,4938	0,9938	1,000	0,0062

$L_{hitung} = 0,0666$  dan  $L_{tabel} = 0,127$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, untuk jumlah sampel ( $n$ ) = 49.

$L_{hitung} = (0,0666) < L_{tabel} = (0,127)$  maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi  $X_2$  atas  $X_1$  berdistribusi normal.

## Langkah-langkah Uji Normalitas dengan Uji Lilliefors Disertai Contoh No.1 Regresi $X_3$ atas $X_1$

1. Kolom  $(X_3 - \hat{X}_3)$

Data diurutkan dari yang terkecil sampai yang terbesar

2. Kolom  $Z_i$

$$Z_i = \frac{\{(X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)}\}}{S} = \frac{-9,63}{4,98} = -1,93$$

3. Kolom  $Z_t$

Nilai  $Z_t$  dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari  $-1,93$  diperoleh  $Z_t = 0,4732$

4. Kolom  $F(Z_i)$

Jika  $Z_i$  negatif, maka  $F(Z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika  $Z_i$  positif, maka  $F(Z_i) = 0,5 + Z_t$

5. Kolom  $S(Z_i)$

$$S(Z_i) = \frac{\text{Nomor responden}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1}{49} = 0,020$$

6. Kolom  $|F(Z_i) - S(Z_i)|$

Merupakan harga mutlak dan selisih  $F(Z_i)$  dan  $S(Z_i)$ .

Dari analisis pengujian normalitas galat taksiran seperti disajikan di atas, maka hasilnya dapat dirangkum dalam tabel berikut:

### Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran

Nomor	Galat Taksiran Regresi	n	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$		Keterangan
				$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
1	$X_3$ atas $X_1$	49	0,0689	0,127	0,145	Normal
2	$X_3$ atas $X_2$	49	0,0934	0,127	0,145	Normal
3	$X_2$ atas $X_1$	49	0,0666	0,127	0,145	Normal

Keterangan:

$X_1$  : Instrumen Desain Kerja

$X_2$  : Instrumen Quality of Work Life (QWL)

$X_3$  : Instrumen Kinerja

## UJI SIGNIFIKANSI DAN LINIERITAS REGRESI

### Regresi $X_3$ atas $X_1$

#### 1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi $X_3$ atas $X_1$

1)  $JK(T) = \sum X_3^2 = 891635$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{6603^2}{49} \\ &= 889787,94 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \sum x_1 x_3 = 0,35 \times 1870,78 \\ &= 657,06 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 891635 - 889787,94 - 657,06 \\ &= 1190,00 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} N \text{ untuk } X_3 &= 49 \\ 1 &= \text{untuk } JK(a) \\ 1 &= \text{untuk } JK(b/a) \\ (n-2) &= \text{untuk } JK(S) = 49 - 2 = 47 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{657,06}{1} = 657,06$$

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n-2} = \frac{1190,00}{47} = 25,32$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}(b/a)}{\text{RJK}(S)} = \frac{657,06}{25,32} = 25,95$$

$F_{\text{tabel}}$  = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n - 2 = 49 - 2 = 47$  pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar = 4,05

Kriteria pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena  $F_{\text{hitung}} (25,95) > F_{\text{tabel}} (4,05)$  maka tolak  $H_0$  artinya regresi berarti

## 2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana $X_3$ atas $X_1$

Tabel Perhitungan Uji Linieritas Regresi

K	n	$X_1$	$X_3$	$X_3^2$	$\Sigma X_3^2$	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
I	1	82	131	17161			
II	1	95	141	19881			
III	1	96	126	15876			
IV	1	98	134	17956			
V	1	99	123	15129			
VI	1	100	127	16129			
VII	2	103	122	14884	31268	31250,00	18,00
		103	128	16384			
VIII	2	104	131	17161	35386	35378,00	8,00
		104	135	18225			
IX	1	105	124	15376			
X	2	106	137	18769	35669	35644,50	24,50
		106	130	16900			
XI	4	107	138	19044	69768	69696,00	72,00
		107	128	16384			
		107	134	17956			
		107	128	16384			
XII	1	108	136	18496			
XIII	3	109	137	18769	52587	52536,33	50,67
		109	133	17689			
		109	127	16129			
XIV	1	110	133	17689			
XV	1	111	128	16384			
XVI	4	112	138	19044	77033	77006,25	26,75
		112	135	18225			
		112	142	20164			
		112	140	19600			
XVII	2	113	141	19881	40045	40044,50	0,50
		113	142	20164			
XVIII	3	114	137	18769	54438	54405,33	32,67
		114	130	16900			
		114	137	18769			
XIX	1	115	137	18769			
XX	2	116	134	17956	36725	36720,50	4,50
		116	137	18769			
XXI	3	117	132	17424	53717	53600,33	116,67
		117	142	20164			
		117	127	16129			
XXII	1	119	135	18225			
XXIII	1	120	141	19881			
XXIV	1	121	141	19881			
XXV	3	122	130	16900	53892	53868,00	24,00
		122	136	18496			
		122	136	18496			
XXVI	1	123	143	20449			
XXVII	1	125	144	20736			
XXVIII	1	130	143	20449			
XXIX	1	138	144	20736			
XXX	1	142	148	21904			
<b>K = 30</b>	<b>49</b>			<b>891635</b>			<b>378,25</b>



## Langkah-langkah Perhitungan Uji Linieritas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$\text{Jk Galat} = 378,25$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned}\text{JK(TC)} &= \text{JK(s)} - \text{JK(G)} \\ &= 1190,00 - 378,25 \\ &= 811,75\end{aligned}$$

- 3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$\begin{aligned}- (K - 2) \text{ untuk JK(TC)} &= 30 - 2 = 28 \\ - (n - k) \text{ untuk JK(G)} &= 49 - 30 = 19\end{aligned}$$

- 4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$\begin{aligned}\text{RJK(TC)} &= \frac{811,75}{28} = 28,99 \\ \text{RJK(G)} &= \frac{378,25}{19} = 19,91\end{aligned}$$

- 5) Menentukan Kelinieran model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK(TC)}}{\text{RJK(G)}} = \frac{28,99}{19,91} = 1,46$$

$$F_{\text{hitung}} = 1,46$$

$F_{\text{tabel}}$  = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang  $K - 2 = 30 - 2 = 28$  dan dk penyebut  $n - k = 49 - 30 = 19$  pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,08

Kriteria Pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Terima  $H_1$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena  $F_{\text{hitung}} (1,46) < F_{\text{tabel}} (2,08)$ , maka terima  $H_0$ , artinya model regresi linier.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas Regresi

$$\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35X_1$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	49	891635				
Regresi a	1	889787,94				
Regresi b/a	1	657,06	657,06	25,95 **	4,05	7,21
Residu	47	1190,00	25,32			
Tuna Cocok	28	811,75	28,99	1,46 <sup>ns</sup>	2,08	2,87
Galat	19	378,25	19,91			

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

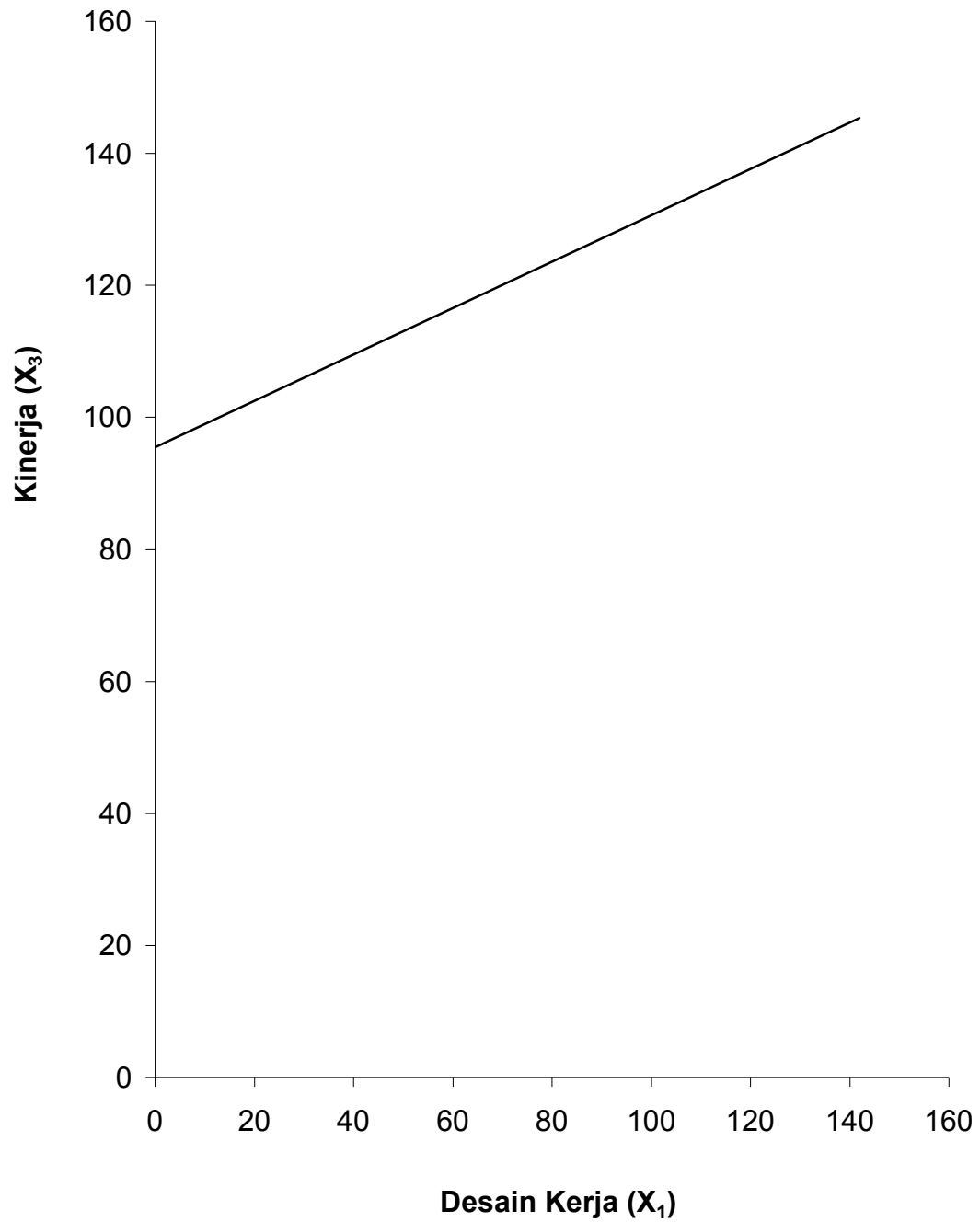
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

\*\* Regresi sangat berarti ( $F_{hitung} = 25,95 > F_{tabel} = 7,21$  pada  $\alpha = 0,01$ )

<sup>ns</sup> Regresi linier ( $F_{hitung} = 1,46 < F_{tabel} = 2,08$ )

### GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_3 = 95,46 + 0,35X_1$$



## Regresi $X_3$ atas $X_2$

### 1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi $X_3$ atas $X_2$

1)  $JK(T) = \sum X_3^2 = 891635$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{6603^2}{49} \\ &= 889787,94 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \sum x_2 x_3 = 0,31 \times 1918,47 \\ &= 602,45 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 891635 - 889787,94 - 602,45 \\ &= 1244,61 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} N \text{ untuk } X_3 &= 49 \\ 1 &= \text{untuk } JK(a) = 1 \\ 1 &= \text{untuk } JK(b/a) = 1 \\ (n-2) &= \text{untuk } JK(S) = 49 - 2 = 47 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{602,45}{1} = 602,45$$

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n-2} = \frac{1244,61}{47} = 26,48$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}(b/a)}{\text{RJK}(S)} = \frac{602,45}{26,48} = 22,75$$

$F_{\text{tabel}}$  = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n - 2 = 49 - 2 = 47$  pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar  $= 4,05$

Kriteria pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena  $F_{\text{hitung}} (22,75) > F_{\text{tabel}} (4,05)$  maka tolak  $H_0$  artinya regresi berarti

## 2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana $X_3$ atas $X_2$

Tabel Perhitungan Uji Linieritas Regresi

K	n	$X_2$	$X_3$	$X_3^2$	$\Sigma X_3^2$	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
I	1	99	122	14884			
II	1	102	123	15129			
III	1	105	124	15376			
IV	1	107	134	17956			
V	5	112	131	17161	86991	86856,20	134,80
		112	141	19881			
		112	126	15876			
		112	133	17689			
		112	128	16384			
VI	2	113	141	19881	40045	40044,50	0,50
		113	142	20164			
VII	2	115	141	19881	36781	36720,50	60,50
		115	130	16900			
VIII	1	117	134	17956			
IX	1	118	138	19044			
X	2	119	128	16384	34609	34584,50	24,50
		119	135	18225			
XI	1	121	133	17689			
XII	2	122	131	17161	33290	33282,00	8,00
		122	127	16129			
XIII	4	125	130	16900	66582	66564,00	18,00
		125	127	16129			
		125	132	17424			
		125	127	16129			
XIV	4	126	144	20736	76025	75900,25	124,75
		126	130	16900			
		126	142	20164			
		126	135	18225			
XV	3	128	128	16384	51264	51221,33	42,67
		128	128	16384			
		128	136	18496			
XVI	3	129	137	18769	56325	56307,00	18,00
		129	140	19600			
		129	134	17956			
XVII	4	130	138	19044	75351	75350,25	0,75
		130	137	18769			
		130	137	18769			
		130	137	18769			
XVIII	4	131	142	20164	77607	77562,25	44,75
		131	143	20449			
		131	135	18225			
		131	137	18769			
XIX	1	135	136	18496			
XX	1	137	144	20736			
XXI	1	138	136	18496			
XXII	1	139	137	18769			
XXIII	2	148	141	19881	40330	40328,00	2,00
		148	143	20449			
XXIV	1	151	148	21904			
<b>K = 24</b>	<b>49</b>			<b>891635</b>			<b>479,22</b>

## Langkah-langkah Perhitungan Uji Linieritas Regresi

1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$\text{Jk Galat} = 479,22$$

2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned}\text{JK(TC)} &= \text{JK(s)} - \text{JK(G)} \\ &= 1244,61 - 479,22 \\ &= 765,39\end{aligned}$$

3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$\begin{aligned}- (K - 2) \text{ untuk JK(TC)} &= 24 - 2 = 22 \\ - (n - k) \text{ untuk JK(G)} &= 49 - 24 = 25\end{aligned}$$

4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$\begin{aligned}\text{RJK(TC)} &= \frac{765,39}{22} = 34,79 \\ \text{RJK(G)} &= \frac{479,22}{25} = 19,17\end{aligned}$$

5) Menentukan Kelinieran model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK(TC)}}{\text{RJK(G)}} = \frac{34,79}{19,17} = 1,81$$

$$F_{\text{hitung}} = 1,81$$

$F_{\text{tabel}}$  = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang  $K - 2 = 24 - 2 = 22$  dan dk penyebut  $n - k = 49 - 24 = 25$  pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 1,98

Kriteria Pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Terima  $H_1$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena  $F_{\text{hitung}} (1,81) < F_{\text{tabel}} (1,98)$ , maka terima  $H_0$ , artinya model regresi linier.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas Regresi

$$\hat{X}_3 = 95,78 + 0,31X_2$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	49	891635				
Regresi a	1	889787,94				
Regresi b/a	1	602,45	602,45	22,75 **	4,05	7,21
Residu	47	1244,61	26,48			
Tuna Cocok	22	765,39	34,79	1,81 <sup>ns</sup>	1,98	2,66
Galat	25	479,22	19,17			

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

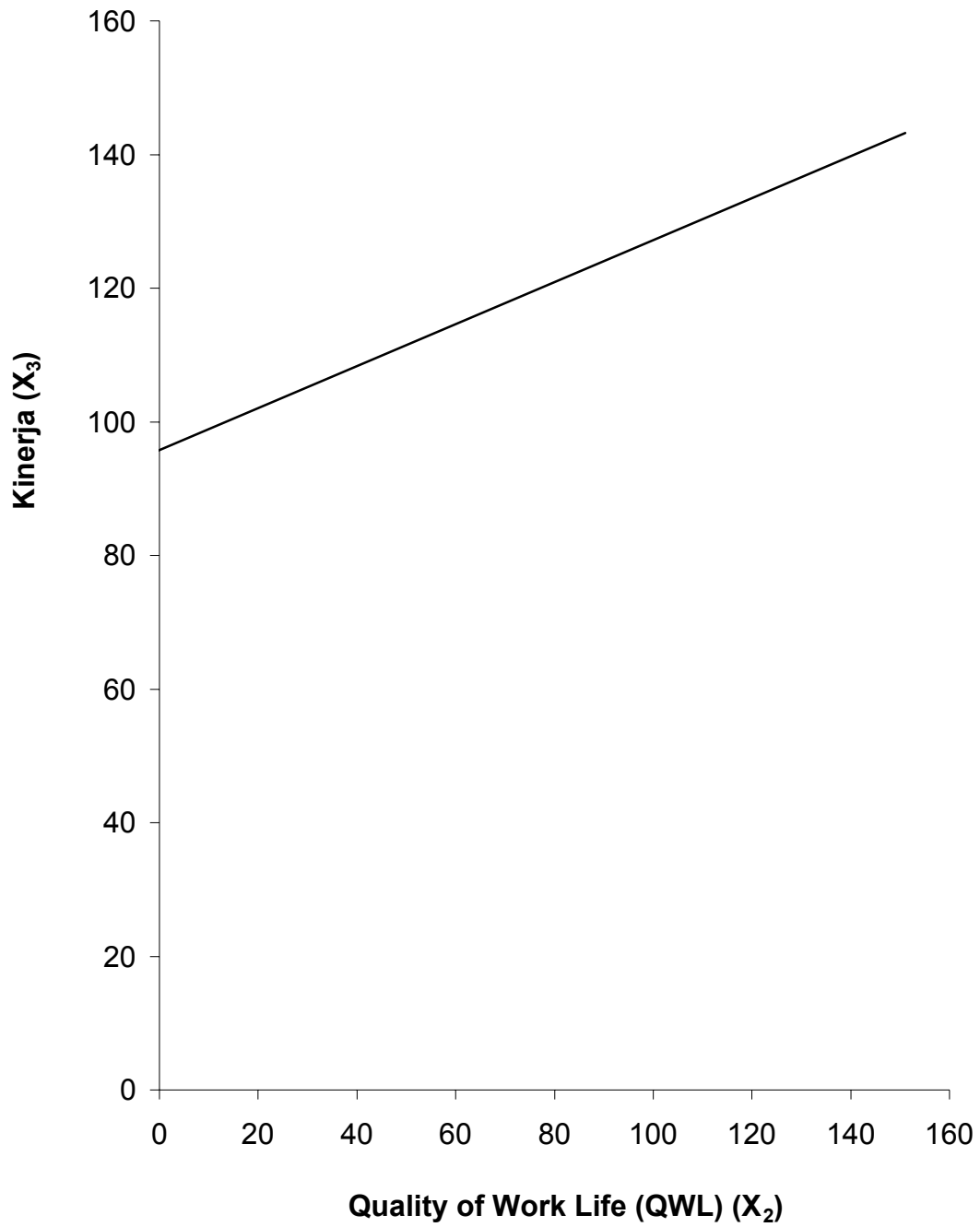
\*\* Regresi sangat berarti ( $F_{hitung} = 22,75 > F_{tabel} = 7,21$  pada  $\alpha = 0,01$ )

<sup>ns</sup> Regresi linier ( $F_{hitung} = 1,81 < F_{tabel} = 1,98$ )



### GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_3 = 95,78 + 0,31X_2$$



## Regresi $X_2$ atas $X_1$

### 1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi $X_2$ atas $X_1$

1)  $JK(T) = \sum X_2^2 = 761022$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum X_2)^2}{n} = \frac{6082^2}{49} \\ &= 754912,73 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \cdot \sum x_1 x_2 = 0,61 \times 3226,61 \\ &= 1954,58 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 761022 - 754912,73 - 1954,58 \\ &= 4154,69 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} N \text{ untuk } X_2 &= 49 \\ 1 &= \text{untuk } JK(a) \\ 1 &= \text{untuk } JK(b/a) \\ (n-2) &= \text{untuk } JK(S) = 49 - 2 = 47 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{1954,58}{1} = 1954,58$$

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n-2} = \frac{4154,69}{47} = 88,40$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}(b/a)}{\text{RJK}(S)} = \frac{1954,58}{88,40} = 22,11$$

$F_{\text{tabel}}$  = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n - 2 = 49 - 2 = 47$  pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar = 4,05

Kriteria pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena  $F_{\text{hitung}} (22,11) > F_{\text{tabel}} (4,05)$  maka tolak  $H_0$  artinya regresi berarti

## 2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana $X_2$ atas $X_1$

Tabel Perhitungan Uji Linieritas Regresi

K	n	$X_1$	$X_2$	$X_2^2$	$\Sigma X_2^2$	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
I	1	82	112	12544			
II	1	95	115	13225			
III	1	96	112	12544			
IV	1	98	107	11449			
V	1	99	102	10404			
VI	1	100	125	15625			
VII	2	103	99	9801	26185	25764,50	420,50
		103	128	16384			
VIII	2	104	122	14884	32045	32004,50	40,50
		104	131	17161			
IX	1	105	105	11025			
X	2	106	129	16641	29866	29768,00	98,00
		106	115	13225			
XI	4	107	118	13924	57270	57121,00	149,00
		107	119	14161			
		107	129	16641			
		107	112	12544			
XII	1	108	138	19044			
XIII	3	109	130	16900	46425	46376,33	48,67
		109	121	14641			
		109	122	14884			
XIV	1	110	112	12544			
XV	1	111	128	16384			
XVI	4	112	130	16900	60471	60270,25	200,75
		112	119	14161			
		112	113	12769			
		112	129	16641			
XVII	2	113	148	21904	37780	37538,00	242,00
		113	126	15876			
XVIII	3	114	139	19321	52358	52272,00	86,00
		114	126	15876			
		114	131	17161			
XIX	1	115	130	16900			
XX	2	116	117	13689	30589	30504,50	84,50
		116	130	16900			
XXI	3	117	125	15625	48411	48387,00	24,00
		117	131	17161			
		117	125	15625			
XXII	1	119	126	15876			
XXIII	1	120	112	12544			
XXIV	1	121	113	12769			
XXV	3	122	125	15625	50234	50181,33	52,67
		122	135	18225			
		122	128	16384			
XXVI	1	123	131	17161			
XXVII	1	125	137	18769			
XXVIII	1	130	148	21904			
XXIX	1	138	126	15876			
XXX	1	142	151	22801			
<b>K = 30</b>	<b>49</b>			<b>761022</b>			<b>1446,58</b>

## Langkah-langkah Perhitungan Uji Linieritas Regresi

1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$\text{Jk Galat} = 1446,58$$

2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned}\text{JK(TC)} &= \text{JK(s)} - \text{JK(G)} \\ &= 4154,69 - 1446,58 \\ &= 2708,11\end{aligned}$$

3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$\begin{aligned}- (K - 2) \text{ untuk JK(TC)} &= 30 - 2 = 28 \\ - (n - k) \text{ untuk JK(G)} &= 49 - 30 = 19\end{aligned}$$

4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$\begin{aligned}\text{RJK(TC)} &= \frac{2708,11}{28} = 96,72 \\ \text{RJK(G)} &= \frac{1446,58}{19} = 76,14\end{aligned}$$

5) Menentukan Kelinieran model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK(TC)}}{\text{RJK(G)}} = \frac{96,72}{76,14} = 1,27$$

$$F_{\text{hitung}} = 1,27$$

$F_{\text{tabel}}$  = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang  $K - 2 = 30 - 2 = 28$  dan dk penyebut  $n - k = 49 - 30 = 19$  pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,08

Kriteria Pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Terima  $H_1$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena  $F_{\text{hitung}} (1,27) < F_{\text{tabel}} (2,08)$ , maka terima  $H_0$ , artinya model regresi linier.

**Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas Regresi**

$$\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61X_1$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	49	761022				
Regresi a	1	754912,73				
Regresi b/a	1	1954,58	1954,58	22,11 **	4,05	7,21
Residu	47	4154,69	88,40			
Tuna Cocok	28	2708,11	96,72	1,27 <sup>ns</sup>	2,08	2,87
Galat	19	1446,58	76,14			

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

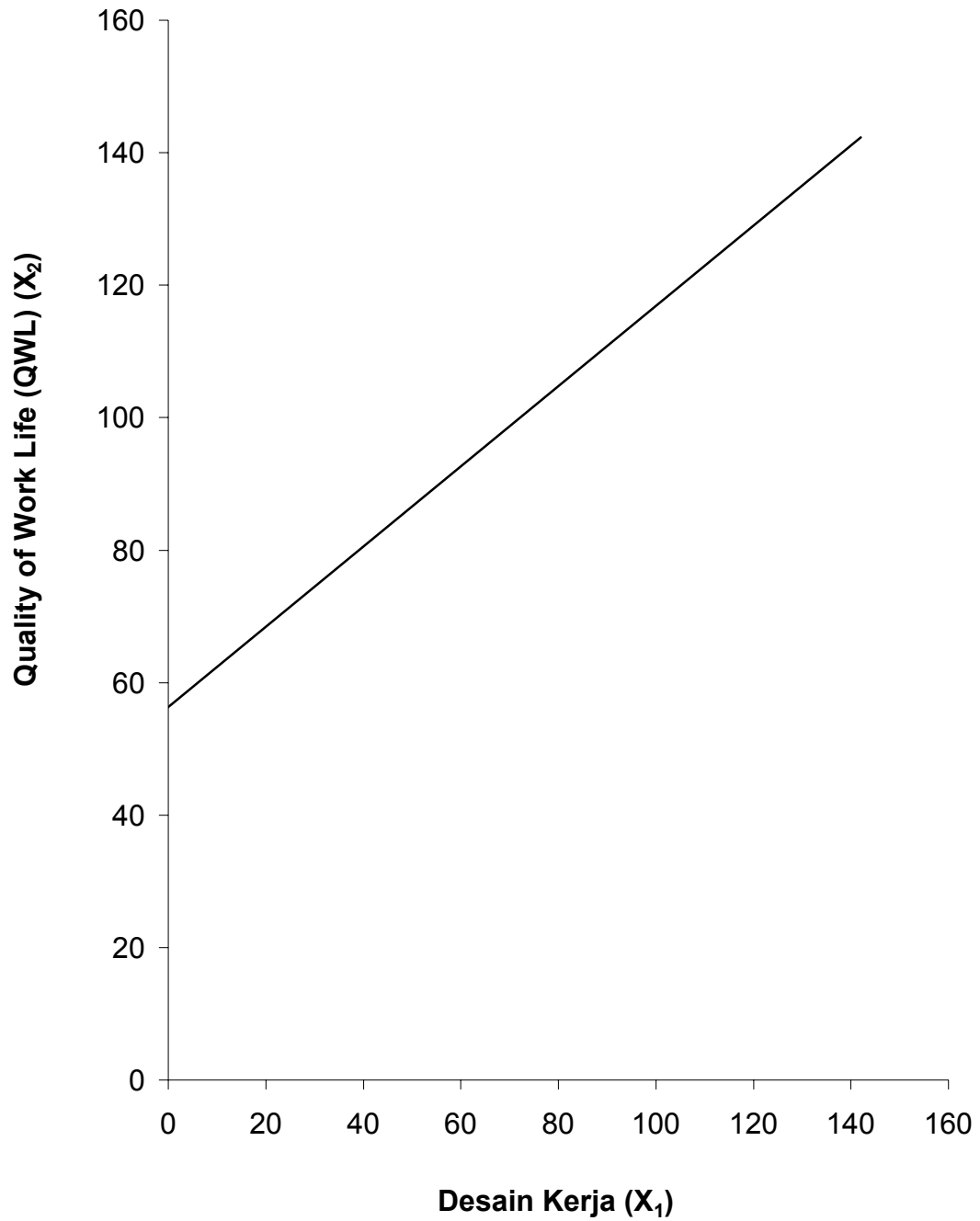
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

\*\* Regresi sangat berarti ( $F_{hitung} = 22,11 > F_{tabel} = 7,21$  pada  $\alpha = 0,01$ )

<sup>ns</sup> Regresi linier ( $F_{hitung} = 1,27 < F_{tabel} = 2,08$ )

### GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_2 = 56,33 + 0,61X_1$$



**LAMPIRAN 6**  
**HASIL PERHITUNGAN**



## DESKRIPSI DATA PENELITIAN

### 1. Rekapitulasi Data Mentah Variabel $X_3$ , $X_1$ , dan $X_2$

No	$X_3$	$X_1$	$X_2$	$(X_3 - \bar{X}_3)$	$(X_1 - \bar{X}_1)$	$(X_2 - \bar{X}_2)$	$(X_3 - \bar{X}_3)^2$	$(X_1 - \bar{X}_1)^2$	$(X_2 - \bar{X}_2)^2$
1	130	122	125	-4,76	10,10	0,88	22,61	102,05	0,77
2	144	138	126	9,24	26,10	1,88	85,47	681,32	3,53
3	141	95	115	6,24	-16,90	-9,12	39,00	285,54	83,22
4	127	100	125	-7,76	-11,90	0,88	60,14	141,56	0,77
5	138	107	118	3,24	-4,90	-6,12	10,53	23,99	37,48
6	137	114	139	2,24	2,10	14,88	5,04	4,42	221,34
7	144	125	137	9,24	13,10	12,88	85,47	171,66	165,83
8	130	114	126	-4,76	2,10	1,88	22,61	4,42	3,53
9	141	113	148	6,24	1,10	23,88	39,00	1,21	570,14
10	124	105	105	-10,76	-6,90	-19,12	115,67	47,58	365,67
11	123	99	102	-11,76	-12,90	-22,12	138,18	166,36	489,40
12	138	112	130	3,24	0,10	5,88	10,53	0,01	34,55
13	131	82	112	-3,76	-29,90	-12,12	14,10	893,89	146,95
14	142	113	126	7,24	1,10	1,88	52,49	1,21	3,53
15	128	111	128	-6,76	-0,90	3,88	45,63	0,81	15,04
16	137	106	129	2,24	-5,90	4,88	5,04	34,79	23,79
17	141	120	112	6,24	8,10	-12,12	39,00	65,64	146,95
18	128	107	119	-6,76	-4,90	-5,12	45,63	23,99	26,24
19	122	103	99	-12,76	-8,90	-25,12	162,69	79,17	631,14
20	134	98	107	-0,76	-13,90	-17,12	0,57	193,15	293,18
21	126	96	112	-8,76	-15,90	-12,12	76,65	252,75	146,95
22	136	108	138	1,24	-3,90	13,88	1,55	15,19	192,59
23	136	122	135	1,24	10,10	10,88	1,55	102,05	118,32
24	141	121	113	6,24	9,10	-11,12	39,00	82,85	123,71
25	137	115	130	2,24	3,10	5,88	5,04	9,62	34,55
26	134	116	117	-0,76	4,10	-7,12	0,57	16,83	50,73
27	132	117	125	-2,76	5,10	0,88	7,59	26,03	0,77
28	142	117	131	7,24	5,10	6,88	52,49	26,03	47,30
29	130	106	115	-4,76	-5,90	-9,12	22,61	34,79	83,22
30	137	109	130	2,24	-2,90	5,88	5,04	8,40	34,55
31	135	112	119	0,24	0,10	-5,12	0,06	0,01	26,24
32	135	119	126	0,24	7,10	1,88	0,06	50,44	3,53
33	142	112	113	7,24	0,10	-11,12	52,49	0,01	123,71
34	133	109	121	-1,76	-2,90	-3,12	3,08	8,40	9,75
35	133	110	112	-1,76	-1,90	-12,12	3,08	3,60	146,95
36	137	116	130	2,24	4,10	5,88	5,04	16,83	34,55
37	128	103	128	-6,76	-8,90	3,88	45,63	79,17	15,04
38	131	104	122	-3,76	-7,90	-2,12	14,10	62,38	4,50
39	143	123	131	8,24	11,10	6,88	67,98	123,26	47,30
40	140	112	129	5,24	0,10	4,88	27,51	0,01	23,79
41	134	107	129	-0,76	-4,90	4,88	0,57	23,99	23,79
42	128	107	112	-6,76	-4,90	-12,12	45,63	23,99	146,95
43	135	104	131	0,24	-7,90	6,88	0,06	62,38	47,30
44	127	109	122	-7,76	-2,90	-2,12	60,14	8,40	4,50
45	143	130	148	8,24	18,10	23,88	67,98	327,68	570,14
46	137	114	131	2,24	2,10	6,88	5,04	4,42	47,30
47	148	142	151	13,24	30,10	26,88	175,43	906,13	722,40
48	127	117	125	-7,76	5,10	0,88	60,14	26,03	0,77
49	136	122	128	1,24	10,10	3,88	1,55	102,05	15,04
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>6603</b>	<b>5483</b>	<b>6082</b>				<b>1847,06</b>	<b>5326,49</b>	<b>6109,27</b>

## 2. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel

### Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel $X_3$ (Kinerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 148 - 122 \\ &= 26\end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 49 \\ &= 1 + 5,58 \\ &= 6,58 \longrightarrow 7\end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{26}{7} = 3,71 \longrightarrow 4$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	122 - 125	121,5	125,5	3	3	6,12%
2	126 - 129	125,5	129,5	8	11	16,33%
3	130 - 133	129,5	133,5	8	19	16,33%
4	134 - 137	133,5	137,5	15	34	30,61%
5	138 - 141	137,5	141,5	7	41	14,29%
6	142 - 145	141,5	145,5	7	48	14,29%
7	146 - 149	145,5	149,5	1	49	2,04%
				<b>49</b>		<b>100%</b>

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel X<sub>1</sub>  
(Desain Kerja)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 142 - 82 \\ &= 60 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 49 \\ &= 1 + 5,58 \\ &= 6,58 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{60}{7} = 8,57 \longrightarrow 9$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	82 - 90	81,5	90,5	1	1	2,04%
2	91 - 99	90,5	99,5	4	5	8,16%
3	100 - 108	99,5	108,5	13	18	26,53%
4	109 - 117	108,5	117,5	20	38	40,82%
5	118 - 126	117,5	126,5	8	46	16,33%
6	127 - 135	126,5	135,5	1	47	2,04%
7	136 - 144	135,5	144,5	2	49	4,08%
				<b>49</b>		<b>100%</b>

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel X<sub>2</sub>  
(Quality of Work Life (QWL))**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 151 - 99 \\ &= 52 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 49 \\ &= 1 + 5,58 \\ &= 6,58 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{52}{7} = 7,43 \longrightarrow 8$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	99 - 106	98,5	106,5	3	3	6,12%
2	107 - 114	106,5	114,5	8	11	16,33%
3	115 - 122	114,5	122,5	9	20	18,37%
4	123 - 130	122,5	130,5	18	38	36,73%
5	131 - 138	130,5	138,5	7	45	14,29%
6	139 - 146	138,5	146,5	1	46	2,04%
7	147 - 154	146,5	154,5	3	49	6,12%
				<b>49</b>		<b>100%</b>

### 3. Statistik Dasar

#### Rata-rata $X_3$

$$\bar{X}_3 = \frac{\sum X_3}{n}$$

$$= \frac{6603}{49}$$

$$= 134,76$$

#### Rata-rata $X_1$

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

$$= \frac{5483}{49}$$

$$= 111,90$$

#### Rata-rata $X_2$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n}$$

$$= \frac{6082}{49}$$

$$= 124,12$$

#### Varians $X_3$

$$S^2 = \frac{\sum (X_3 - \bar{X}_3)^2}{n-1}$$

$$= \frac{1847,06}{48}$$

$$= 38,4805$$

#### Varians $X_1$

$$S^2 = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2}{n-1}$$

$$= \frac{5326,49}{48}$$

$$= 110,9685$$

#### Varians $X_2$

$$S^2 = \frac{\sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}{n-1}$$

$$= \frac{6109,27}{48}$$

$$= 127,2764$$

#### Simpangan Baku $X_3$

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \sqrt{38,4805}$$

$$= 6,2$$

#### Simpangan Baku $X_1$

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \sqrt{110,9685}$$

$$= 10,53$$

#### Simpangan Baku $X_2$

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \sqrt{127,2764}$$

$$= 11,28$$

## Median

$$Md = L + \frac{\frac{n}{2} - CF}{f} \cdot i$$

Keterangan:

Md = Nilai median

L = Batas bawah atau tepi kelas dimana median berada

CF = Frekuensi kumulatif sebelum kelas median berada

f = Frekuensi dimana kelas median berada

i = Besarnya interval kelas (jarak antara batas atas kelas dengan batas bawah kelas)

Letak median =  $n/2 = 49 / 2 = 24,5$  ; hal ini berarti median semua variabel  $X_3$

terletak pada kelas ke-4.

### - Median $X_3$

$$\begin{aligned} Md &= 133,5 + \frac{24,5 - 19}{15} \cdot 4 \\ &= 134,97 \end{aligned}$$

### - Median $X_1$

$$\begin{aligned} Md &= 108,5 + \frac{24,5 - 18}{20} \cdot 9 \\ &= 111,43 \end{aligned}$$

### - Median $X_2$

$$\begin{aligned} Md &= 122,5 + \frac{24,5 - 20}{18} \cdot 8 \\ &= 124,50 \end{aligned}$$

## Modus

$$Mo = L + \frac{d_1}{d_1 + d_2} \cdot i$$

Keterangan:

Mo = Nilai modus

L = Batas bawah atau tepi kelas dimana modus berada

$d_1$  = Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sebelumnya

$d_2$  = Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sesudahnya

i = Besarnya interval kelas

### - Modus $X_3$

Data distribusi frekuensi variabel  $X_3$  paling banyak adalah 15 maka nilai modus berada pada kelas 134-137.

$$\begin{aligned} Mo &= 133,5 + \frac{7}{7 + 8} \cdot 4 \\ &= 135,37 \end{aligned}$$

### - Modus $X_1$

Data distribusi frekuensi variabel  $X_1$  paling banyak adalah 20 maka nilai modus berada pada kelas 109-117.

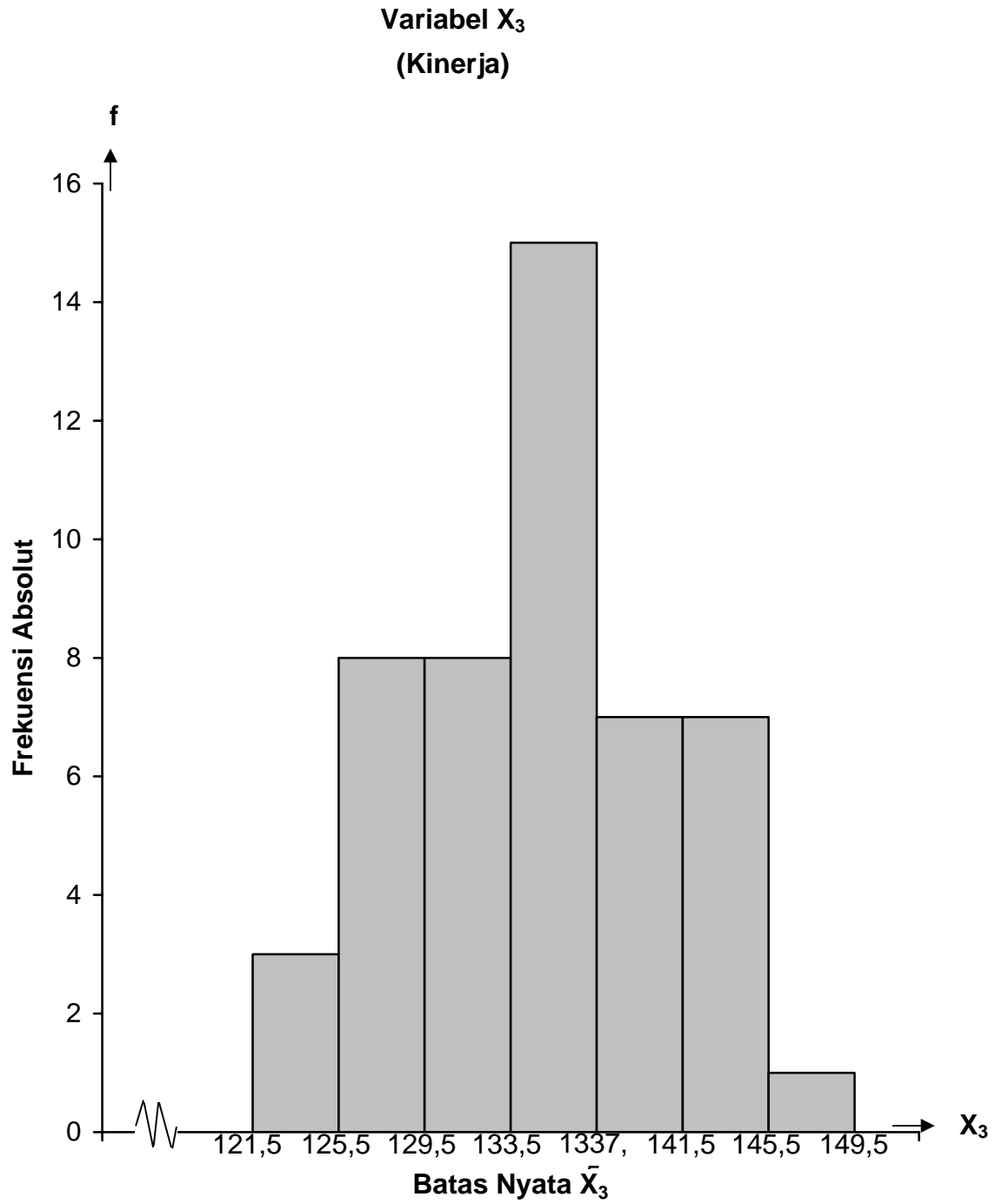
$$\begin{aligned} Mo &= 108,5 + \frac{7}{7 + 12} \cdot 9 \\ &= 111,82 \end{aligned}$$

### - Modus $X_2$

Data distribusi frekuensi variabel  $X_2$  paling banyak adalah 18 maka nilai modus berada pada kelas 123-130.

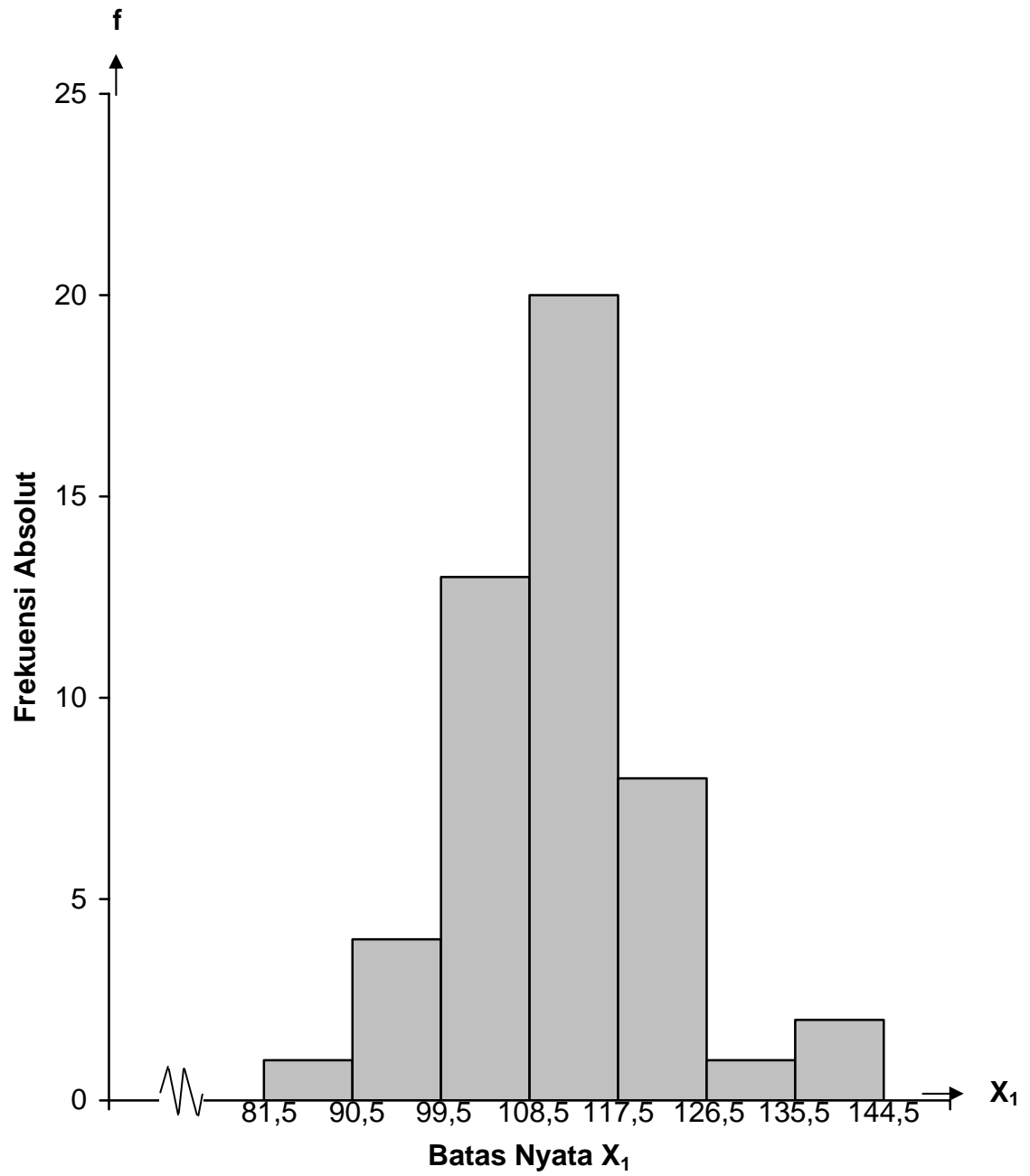
$$\begin{aligned} Mo &= 122,5 + \frac{9}{9 + 11} \cdot 8 \\ &= 126,10 \end{aligned}$$

#### 4. Grafik Histogram

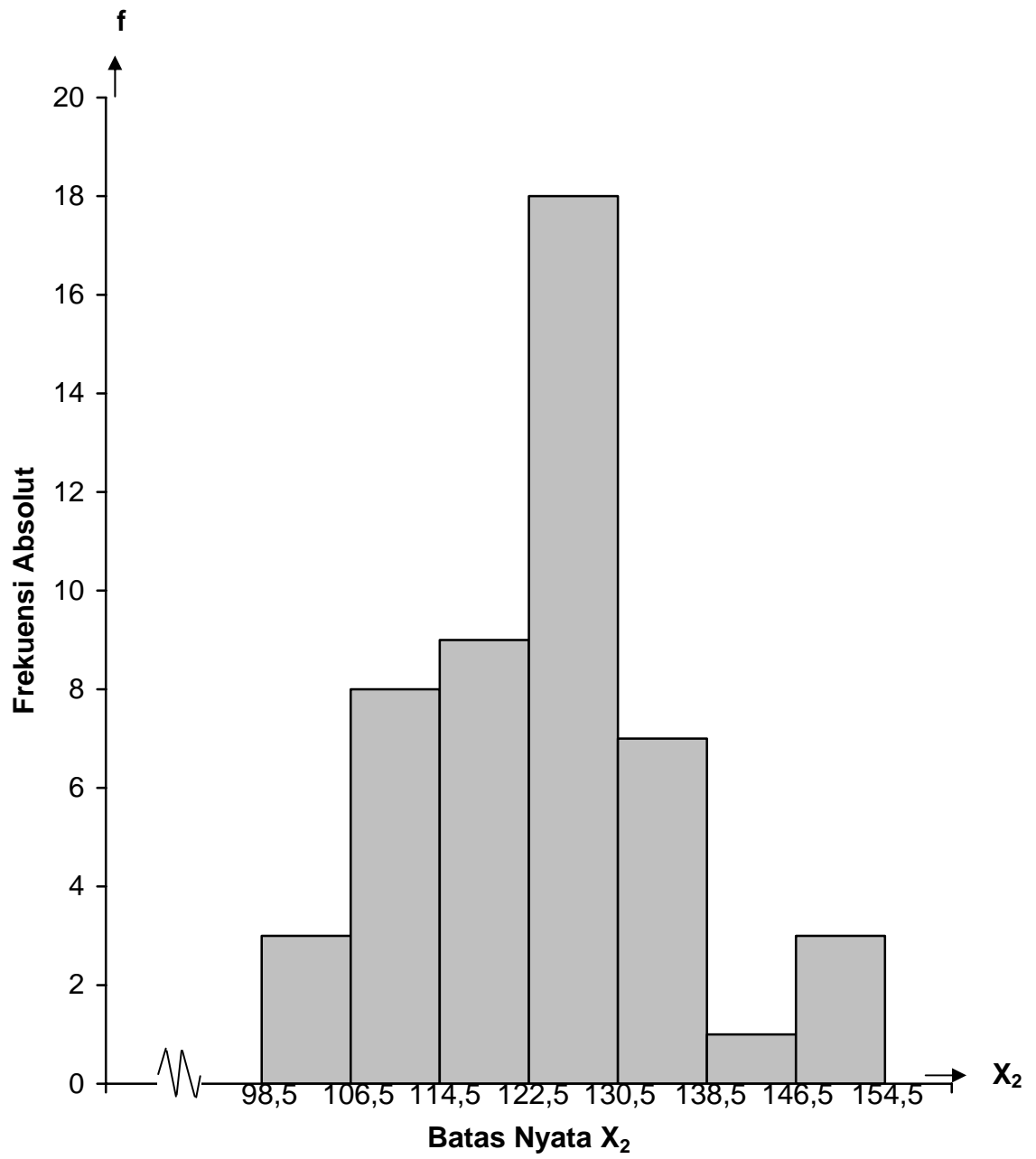




**Variabel  $X_1$**   
**(Desain Kerja)**



**Variabel  $X_2$**   
**(Quality of Work Life (QWL))**



**Tabel Rangkuman Statistik Deskripsi Data Penelitian**

No.	Keterangan	X <sub>3</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>
1.	Mean	134,76	111,90	124,12
2.	Standard Error	0,89	1,50	1,61
3.	Median	134,97	111,43	124,50
4.	Mode	135,37	111,82	126,10
5.	Standard Deviation	6,20	10,53	11,28
6.	Sample Variance	38,4805	110,9685	127,2764
7.	Range	26	60	52
8.	Minimum	122	82	99
9.	Maximum	148	142	151
10.	Sum	6603	5483	6082
11.	Count	49	49	49

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Instrumen Desain Kerja

X<sub>2</sub> : Instrumen Quality of Work Life (QWL)

X<sub>3</sub> : Instrumen Kinerja

## PENGUJIAN KOEFISIEN KORELASI

### 1. $X_3$ dengan $X_1$

#### 1) Mencari Koefisien Korelasi $X_3$ dengan $X_1$ dengan rumus Product Moment

$$\begin{aligned}r_{31} &= \frac{\sum x_1 x_3}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_3^2)}} \\ &= \frac{1870,78}{\sqrt{(5326,49)(1847,06)}} \\ &= \frac{1870,78}{3136,61} \\ &= 0,596\end{aligned}$$

$$r_{31}^2 = 0,3552$$

#### 2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi $X_3$ dengan $X_1$

$$\begin{aligned}t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,596 \sqrt{49-2}}{\sqrt{1-0,596^2}} \\ &= \frac{(0,596)(6,860)}{\sqrt{0,644784}} \\ &= \frac{4,08856}{0,8030} \\ &= 5,09\end{aligned}$$

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dengan  $dk = n - 2 = 49 - 2 = 47$  adalah sebesar 1,68

#### Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh  $t_{\text{hitung}} 5,09 > t_{\text{tabel}} 1,68$  , maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel  $X_1$  (Desain Kerja) terhadap variabel  $X_3$  (Kinerja).

**Tabel untuk Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana**

dk	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
47	0,596	0,3552	5,09 **	1,68	2,41

\*\* Koefisien korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 5,09 > t_{tabel} = 2,41$  pada  $\alpha = 0,01$ )

## 2. $X_3$ dengan $X_2$

### 1) Mencari Koefisien Korelasi $X_3$ dengan $X_2$ dengan rumus Product Moment

$$\begin{aligned}r_{32} &= \frac{\sum x_2 x_3}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum x_3^2)}} \\&= \frac{1918,47}{\sqrt{(6109,27)(1847,06)}} \\&= \frac{1918,47}{3359,19} \\&= 0,571 \\r_{32}^2 &= 0,3260\end{aligned}$$

### 2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi $X_3$ dengan $X_2$

$$\begin{aligned}t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0,571 \sqrt{49-2}}{\sqrt{1-0,571^2}} \\&= \frac{(0,571)(6,860)}{\sqrt{0,673959}} \\&= \frac{3,91706}{0,8210} \\&= 4,77\end{aligned}$$

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dengan  $dk = n - 2 = 49 - 2 = 47$  adalah sebesar 1,68

### Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh  $t_{\text{hitung}} 4,77 > t_{\text{tabel}} 1,68$  , maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel  $X_2$  (Quality of Work Life (QWL)) terhadap variabel  $X_3$  (Kinerja).

**Tabel untuk Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana**

dk	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
47	0,571	0,3260	4,77 **	1,68	2,41

\*\* Koefisien korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 4,77 > t_{tabel} = 2,41$  pada  $\alpha = 0,01$ )

### 3. $X_2$ dengan $X_1$

#### 1) Mencari Koefisien Korelasi $X_2$ dengan $X_1$ dengan rumus Product Moment

$$\begin{aligned}r_{21} &= \frac{\sum x_1 x_2}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)}} \\&= \frac{3226,61}{\sqrt{(5326,49)(6109,27)}} \\&= \frac{3226,61}{5704,47} \\&= 0,566 \\r_{21}^2 &= 0,3204\end{aligned}$$

#### 2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi $X_2$ dengan $X_1$

$$\begin{aligned}t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0,566 \sqrt{49-2}}{\sqrt{1-0,566^2}} \\&= \frac{(0,566)(6,860)}{\sqrt{0,679644}} \\&= \frac{3,88276}{0,8240} \\&= 4,71\end{aligned}$$

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dengan  $dk = n - 2 = 49 - 2 = 47$  adalah sebesar 1,68

#### Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh  $t_{\text{hitung}} 4,71 > t_{\text{tabel}} 1,68$  , maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel  $X_1$  (Desain Kerja) terhadap variabel  $X_2$  (Quality of Work Life (QWL)).



**Tabel untuk Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana**

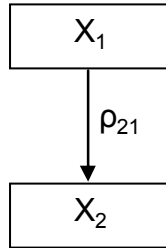
dk	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
47	0,566	0,3204	4,71 **	1,68	2,41

\*\* Koefisien korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 4,71 > t_{tabel} = 2,41$  pada  $\alpha = 0,01$ )

**LAMPIRAN 7**  
**PENGUJIAN HIPOTESIS**

## Perhitungan Koefisien Analisis Jalur

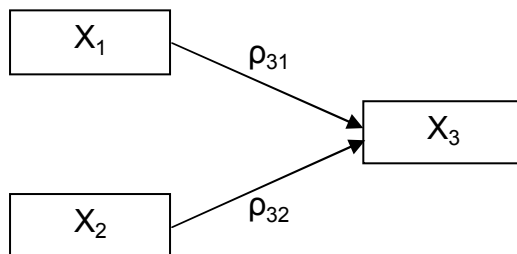
### a. Nilai Koefisien Jalur Stuktur 1



Menentukan koefisien jalur struktur 1

$$\rho_{21} = r_{21} = 0,566$$

### b. Nilai Koefisien Jalur Stuktur 2



1) Menentukan matriks korelasi antar variabel

	$X_1$	$X_2$	$X_3$
$X_1$	1	0,566	0,596
$X_2$	0,566	1	0,571
$X_3$	0,596	0,571	1

2) Matriks korelasi antar variabel eksogenus:

	Coloum A	Coloum B
Row 1	1	0,566
Row 2	0,566	1

3) Mencari matriks invers korelasi antar variabel eksogenus:

	$X_1$	$X_2$
$X_1$	$d/((a*d)-(b*c))$	$b/((b*c)-(a*d))$
$X_2$	$c/((b*c)-(a*d))$	$a/((a*d)-(b*c))$

4) Matriks invers korelasi antar variabel eksogenus:

	$X_1$	$X_2$
$X_1$	1,471	-0,833
$X_2$	-0,833	1,471

5) Menentukan koefisien jalur:

$$\begin{pmatrix} \rho_{31} \\ \rho_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1,471 & -0,833 \\ -0,833 & 1,471 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} 0,596 \\ 0,571 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0,401 \\ 0,344 \end{pmatrix}$$

### c. Nilai Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} R^2_{3(12)} &= \begin{pmatrix} \rho_{31} & \rho_{32} \end{pmatrix} \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix} \\ &= \begin{pmatrix} 0,401 & 0,344 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} 0,596 \\ 0,571 \end{pmatrix} \\ &= 0,4356 \end{aligned}$$

### d. Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{(n - k - 1)(R^2_{3(12)})}{k(1 - R^2_{3(12)})} \\ &= \frac{(49 - 2 - 1) \cdot 0,4356}{(2) (1 - 0,4356)} \\ &= \frac{20,035}{1,129} \\ &= 17,75 \end{aligned}$$

$F_{tabel}$  pada dk pembilang 2 dan dk penyebut  $(49 - 2 - 1) = 46$  dengan  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,20.

Kesimpulan: Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan untuk  $\alpha = 5\%$ .

**e. Pengujian Signifikansi Setiap Koefisien Jalur**

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-R^2)C}{n-k-1}}}$$

Keterangan:

t = tabel distribusi t, dengan derajat bebas =  $n - k - 1 = 46$

k = banyaknya variabel eksogen

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

C = Interpolasi

**1) Uji t Koefisien Jalur untuk  $\rho_{31} = 0,401$**

$$\begin{aligned} t &= \frac{\rho_{31}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{3(12)}) C_{11}}{n - k - 1}}} \\ &= \frac{0,401}{\sqrt{\frac{(1 - 0,4356) \cdot 1,471}{49 - 2 - 1}}} \end{aligned}$$

$$t_{\text{hitung}} = 2,987$$

$$t_{\text{tabel}(0,05; 46)} = 2,01$$

$$t_{\text{tabel}(0,01; 46)} = 2,69$$

Kesimpulan :  $t_{\text{hitung}} (2,987) > t_{\text{tabel}(0,05; 46)} (2,01)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $\rho_{31} = 0,401$  signifikan dan diterima.

**2) Uji t Koefisien Jalur untuk  $\rho_{32} = 0,344$**

$$t = \frac{\rho_{32}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{3(12)})C_{22}}{n - k - 1}}}$$
$$= \frac{0,344}{\sqrt{\frac{(1 - 0,4356) \cdot 1,471}{49 - 2 - 1}}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 2,559$$

$$t_{\text{tabel}(0,05; 46)} = 2,01$$

$$t_{\text{tabel}(0,01; 46)} = 2,69$$

Kesimpulan :  $t_{\text{hitung}} (2,559) > t_{\text{tabel}(0,05; 46)} (2,01)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $\rho_{32} = 0,344$  signifikan dan diterima.

**3) Uji t Koefisien Jalur untuk  $\rho_{21} = 0,566$**

$$t = \frac{\rho_{21}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{3(12)})C_{11}}{n - k - 1}}}$$
$$= \frac{0,566}{\sqrt{\frac{(1 - 0,4356) \cdot 1,471}{49 - 2 - 1}}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 4,212$$

$$t_{\text{tabel}(0,05; 46)} = 2,01$$

$$t_{\text{tabel}(0,01; 46)} = 2,69$$

Kesimpulan :  $t_{\text{hitung}} (4,212) > t_{\text{tabel}(0,05; 46)} (2,01)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $\rho_{21} = 0,566$  signifikan dan diterima.

**f. Perhitungan Besar Pengaruh Langsung Antar Variabel Eksogenus terhadap Variabel Endogenus**

- a. Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_3$  =  $\rho_{31}$   
= 0,401 = 40,1%
- b. Pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $X_3$  =  $\rho_{32}$   
= 0,344 = 34,4%
- c. Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_2$  =  $\rho_{21}$   
= 0,566 = 56,6%

**g. Pengaruh Langsung Antarvariabel dan  $t_{hitung}$**

No.	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	dk	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
					0,05	0,01
1.	$X_1$ terhadap $X_3$	0,401	46	2,987 **	2,01	2,69
2.	$X_2$ terhadap $X_3$	0,344	46	2,559 **	2,01	2,69
3.	$X_1$ terhadap $X_2$	0,566	46	4,212 **	2,01	2,69

\* = Signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ )

\*\* = Sangat Signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$ )

**LAMPIRAN 8**  
**SURAT-SURAT PENELITIAN**





KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA 201  
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BEA DAN CUKAI

JALAN BOJANA TIRTA III RAWAMANGUN JAKARTA TIMUR 13230  
TELEPON (021) 47862387; FAKSIMILE (021) 4897123; SITUS [www.bppk.depkeu.go.id/webbc](http://www.bppk.depkeu.go.id/webbc)

Nomor : S- 96 /PP.5/2014  
Sifat : Biasa  
Hal : Pemberian Izin Uji Coba Instrumen

30 Januari 2014

Yth. Direktur Program Pascasarjana UNJ  
Jakarta

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 182/UN39.6.PPs/LT//2014 tanggal 20 Januari 2014 hal Permohonan Izin Uji Coba Instrumen, pada prinsipnya kami menyetujui permohonan Saudara untuk pelaksanaan kegiatan dimaksud pada kantor kami dalam rangka memenuhi tugas akhir penulisan tesis.

Atas perhatian Saudara, kami ucapkan terima kasih.



Kepala Pusat,

Agus Hermawan

NIP.19640817 199103 1 002



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA 202  
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BEA DAN CUKAI

JALAN BOJANA TIRTA.III RAWAMANGUN JAKARTA TIMUR 13230  
TELEPON (021) 47862387; FAKSIMILE (021) 4897123; SITUS www.bppk.depkeu.go.id/webbc

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: KET- 5 /PP.51/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Denny Handoyo Supriatman  
NIP : 19731002 199903 1 001  
Pangkat : Penata Tk. I / (Gol. III/d)  
Jabatan : Kabag. Tata Usaha

dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Linda  
Strata : S2  
No. Registrasi : 7616110363  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Tahun Pendaftaran : 2011/2012

telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis yang berjudul: "Pengaruh Desain Kerja dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Bea dan Cukai".

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Jakarta  
Pada tanggal 29 April 2014



Kepala Bagian Tata Usaha,

Denny Handoyo Supriatman  
NIP 19731002 199903 1 001

## RIWAYAT HIDUP



LINDAH, lahir di Kuningan Jawa Barat pada 22 November 1986 merupakan putri keempat dari pasangan Bapak Hasan Basri dan Ibu Sarniah. Menyelesaikan pendidikan di SDN 1 Maniskidul Kabupaten Kuningan (lulus tahun 1999), SMPN 1 Jalaksana Kabupaten Kuningan (lulus tahun 2002), dan SMAN 1 Jalaksana Kabupaten Kuningan (lulus tahun 2005). Pada tahun 2005 hijrah ke Jakarta untuk menempuh pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta pada program Bimbingan dan Konseling. Kemudian tahun 2011 menempuh studi S2 pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta pada Prodi Manajemen Pendidikan. Sejak tahun 2007 sampai 2012 pernah berprofesi sebagai guru pada sebuah lembaga pendidikan.