

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang ada antara *work engagement*, *psychological well being*, dan *interpersonal skill* terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas dengan metode survei yang dilakukan dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan pada sekelompok orang yang disebut responden, dan kemudian respon yang diberikan memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan mengenai keseluruhan kategori orang-orang yang diwakili oleh responden.

#### **B. Populasi dan Sampel**

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

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas yang berjumlah 109 pegawai.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria-kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan oleh peneliti yaitu seluruh pegawai tetap dan tidak mengambil sampel dari kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas. Sampel diambil menggunakan responden sebanyak 108 pegawai.

### C. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber (tidak melalui perantara), berupa opini, pengalaman, secara individual maupun kelompok, hasil observasi suatu kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Sugiyono, 2016). Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti membuat kuesioner dalam bentuk pernyataan untuk disebarikan kepada 108 responden pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

### D. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel kriteria yaitu variabel yang menjadi perhatian utama sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau *dependent variable* adalah Kinerja Pegawai (Y).

#### 2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variable independen sering disebut sebagai variabel prediktor, yaitu variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan positif dan negatif. Variabel bebas adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut :

- a. *Work Engagement* (X1)
- b. *Psychological Well Being* (X2)
- c. *Interpersonal Skill* (X3)

### E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati (Suliyanto, 2018). Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini :

#### 1. *Work Engagement*

Variabel *work engagement* adalah usaha yang dilakukan oleh pimpinan yang dimaksudkan untuk mencegah *burnout* dan mengurangi *turn over* sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik dengan memperbaiki semangat (*vigor*), fokus (*absorption*), dan dedikasi (*dedicated*) pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas dalam bekerja.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Work Engagement</i> (Schaufeli, 2019)	<i>Vigor</i> (Kekuatan)	1. Dalam pekerjaan saya, saya merasa penuh dengan energi. 2. Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat. 3. Ketika saya bangun pagi,

		<p>saya merasa ingin bekerja.</p> <p>4. Saya dapat bekerja untuk waktu yang lama.</p> <p>5. Dalam pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental.</p> <p>6. Dalam pekerjaan saya, saya selalu gigih bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.</p>
	<i>Dedication</i> (dedikasi)	<p>1. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.</p> <p>2. Saya antusias dengan pekerjaan saya.</p> <p>3. Pekerjaan saya menginspirasi saya.</p> <p>4. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.</p> <p>5. Bagi saya, pekerjaan saya menantang.</p>
	<i>Absorption</i> (absorpsi)	<p>1. Waktu berlalu ketika saya bekerja.</p> <p>2. Ketika saya bekerja, saya melupakan semua yang ada disekitar saya.</p> <p>3. Saya senang ketika saya bekerja dengan intens.</p> <p>4. Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.</p> <p>5. Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.</p> <p>6. Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.</p>

## 2. *Psychological Well Being*

Variabel *psychological well being* adalah usaha yang dilakukan oleh pimpinan yang dimaksudkan untuk memperbaiki kualitas dari hubungan sosial antar pegawai, mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, individu yang berfungsi baik secara fisik,

emosional, maupun psikologis sehingga hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas menjadi lebih baik.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Psychological Well Being</i> (Ryff, 2019)	<i>Self Assesment</i> (Penerimaan Diri)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya senang dengan apa yang terjadi.</li> <li>2. Saya merasa percaya diri dan positif tentang diri saya.</li> <li>3. Saya merasa seperti banyak orang yang saya kenal mendapatkan lebih banyak hal dalam hidup daripada yang saya miliki.</li> <li>4. Saya menyukai sebagian besar aspek kepribadian saya.</li> <li>5. Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan pencapaian dalam hidup saya.</li> <li>6. Sikap saya mungkin tidak sepositif yang dirasakan kebanyakan orang tentang diri mereka sendiri.</li> <li>7. Ketika saya membandingkan diri saya dengan teman dan kenalan, itu membuat saya merasa nyaman tentang siapa saya.</li> </ol>
	<i>Positive Relations with Others</i> (Hubungan positif dengan orang lain)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebanyakan orang melihat saya sebagai orang yang penuh kasih dan penyayang.</li> <li>2. Menjaga hubungan dekat memang sulit dan membuat saya frustrasi.</li> <li>3. Saya sering merasa kesepian karena saya memiliki sedikit teman dekat untuk berbagi kekhawatiran saya.</li> <li>4. Saya menikmati percakapan</li> </ol>

		<p>pribadi dan mutual dengan anggota keluarga atau teman.</p> <p>5. Orang akan menggambarkan saya sebagai orang yang memberi, bersedia berbagi waktu saya dengan orang lain.</p> <p>6. Saya belum mengalami banyak hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dengan orang lain.</p> <p>7. Saya tahu bahwa saya bisa mempercayai teman-teman saya, dan mereka tahu mereka bisa mempercayai saya.</p>
	<i>Autonomy</i> (otonomi)	<p>1. Saya tidak takut untuk menyuarakan pendapat saya, bahkan ketika itu bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang.</p> <p>2. Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang dilakukan orang lain.</p> <p>3. Saya cenderung khawatir tentang apa yang orang lain pikirkan tentang saya.</p> <p>4. Saya cenderung dipengaruhi oleh orang-orang dengan opini yang kuat.</p> <p>5. Saya percaya pada pendapat saya, meskipun itu bertentangan dengan kesepakatan umum.</p> <p>6. Sulit bagi saya untuk menyuarakan pendapat saya sendiri tentang hal-hal yang kontroversial.</p> <p>7. Saya menilai diri saya berdasarkan apa yang menurut saya penting, bukan dari nilai-nilai yang menurut orang lain penting.</p>
	<i>Enviromental Mastery</i> (Penguasaan)	<p>1. Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi di mana saya tinggal.</p>

	Lingkungan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Tuntutan kehidupan sehari-hari seringkali membuat saya putus asa.</li> <li>3. Saya tidak cocok dengan orang-orang dan komunitas di sekitar saya</li> <li>4. Saya cukup pandai mengelola banyak tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari saya.</li> <li>5. Saya sering merasa terbebani dengan tanggung jawab saya.</li> <li>6. Saya mengalami kesulitan mengatur hidup saya dengan cara yang memuaskan saya.</li> <li>7. Saya telah mampu membangun rumah dan gaya hidup untuk diri saya sendiri yang sangat saya sukai.</li> </ol>
	<i>Purpose of Life</i> (Tujuan Hidup)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menjalani hidup hari demi hari dan tidak terlalu memikirkan masa depan.</li> <li>2. Saya memiliki arah dan tujuan dalam hidup.</li> <li>3. Kegiatan sehari-hari saya sering kali tampak sepele dan tidak penting bagi saya.</li> <li>4. Saya tidak memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang saya coba capai dalam hidup.</li> <li>5. Saya menikmati membuat rencana untuk masa depan dan bekerja untuk mewujudkannya.</li> <li>6. Beberapa orang mengembara tanpa tujuan dalam hidup, tapi saya bukan salah satu dari mereka.</li> <li>7. Saya terkadang merasa seolah-olah saya telah melakukan semua yang harus dilakukan dalam hidup.</li> </ol>
	<i>Personal Growth</i> (Pertumbuhan Pribadi)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tidak tertarik dengan aktivitas yang akan memperluas wawasan saya.</li> <li>2. Saya pikir penting untuk</li> </ol>

		<p>memiliki pengalaman baru yang menantang cara berpikir tentang diri dan dunia.</p> <p>3. Ketika saya memikirkannya, saya belum benar-benar meningkat pesat sebagai pribadi selama bertahun-tahun.</p> <p>4. Saya memiliki perasaan bahwa saya telah berkembang pesat sebagai pribadi dari waktu ke waktu.</p> <p>5. Saya tidak menikmati berada dalam situasi baru yang mengharuskan saya mengubah cara lama saya yang biasa saya lakukan.</p> <p>6. Bagi saya, hidup adalah proses pembelajaran, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan.</p> <p>7. Saya sudah lama berhenti mencoba membuat perbaikan atau perubahan besar dalam hidup saya.</p>
--	--	--

### 3. *Interpersonal Skill*

Variabel *interpersonal skill* adalah usaha yang dilakukan oleh pimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan individu secara efektif, meningkatkan kecakapan atau keterampilan untuk berkomunikasi baik verbal maupun non verbal dengan orang lain maupun rekan kerja, meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, kemampuan menyelesaikan masalah atau pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Interpersonal Skill</i> (Buhrmester, 2017)	Kemampuan Inisiatif ( <i>initiation</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menanyakan atau menyarankan seseorang yang baru untuk berkumpul dan melakukan sesuatu.</li> <li>2. Saya menemukan dan menyarankan hal-hal yang harus dilakukan dengan orang baru yang menurut saya menarik.</li> <li>3. Saya melanjutkan percakapan dengan orang baru yang menurut saya mungkin ingin saya kenal.</li> <li>4. Saya menjadi orang yang menarik dan menyenangkan saat pertama kali mengenal orang lain.</li> <li>5. Saya memperkenalkan diri saya kepada seseorang yang mungkin ingin saya kenal.</li> <li>6. Saya menghubungi teman atau kenalan baru untuk mengatur waktu berkumpul dan melakukan sesuatu.</li> <li>7. Saya menunjukkan kesan pertama yang baik kepada orang yang mungkin saya sukai untuk berteman.</li> <li>8. Saya pergi ke pertemuan di mana saya tidak mengenal orang dengan baik untuk memulai hubungan baru.</li> </ol>
	Kemampuan Terbuka ( <i>disclosure</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mengungkapkan sesuatu yang tentang diri saya saat berbicara dengan seseorang yang baru saya kenal.</li> <li>2. Saya menceritakan masalah hidup saya kepada orang lain dan biarkan dia melihat sisi saya yang lebih lembut dan sensitif.</li> <li>3. Saya menceritakan hal-hal yang membuat saya malu kepada teman saya.</li> <li>4. Saya membiarkan rekan baru</li> </ol>

		<p>untuk mengenal saya yang sebenarnya.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Saya mengecewakan orang lain dan mempercayai teman dekat saya.</li> <li>6. Saya memberi tahu teman dekat tentang hal-hal yang diam-diam membuat Anda merasa cemas atau takut.</li> <li>7. Saya memberi tahu teman dekat betapa saya menghargai dan memedulikannya.</li> <li>8. Saya mengetahui cara mengalihkan percakapan dengan teman di luar percakapan dangkal untuk benar-benar mengenal satu sama lain.</li> </ol>
	<p>Kemampuan Bersikap Asertif (<i>negative assertion</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memberi tahu teman bahwa saya tidak menyukai cara yang telah dia lakukan terhadap saya.</li> <li>2. Saya mengatakan "tidak" saat teman meminta saya melakukan sesuatu yang tidak ingin saya lakukan.</li> <li>3. Saya menolak permintaan rekan yang tidak masuk akal.</li> <li>4. Saya memperjuangkan hak-hak saya saat seorang rekan mengabaikan saya atau bersikap tidak pengertian.</li> <li>5. Saya memberi tahu teman bahwa dia melakukan sesuatu yang membuat saya malu.</li> <li>6. Saya menghadapi rekan saya ketika dia telah melanggar janji.</li> <li>7. Saya memberi tahu rekan bahwa dia telah melakukan sesuatu yang menyakiti perasaan saya.</li> <li>8. Saya memberi tahu teman bahwa dia telah melakukan sesuatu yang membuat saya marah.</li> </ol>

	<p>Kemampuan Memberikan Dukungan Emosional (<i>emotional support</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya membantu rekan dekat tentang pikiran dan perasaannya membuat keputusan besar dalam hidup.</li> <li>2. Saya mampu dengan sabar dan peka mendengarkan rekan meluapkan tentang masalah yang dia alami.</li> <li>3. Saya membantu rekan dekat memahami inti masalah yang dia alami.</li> <li>4. Saya membantu rekan dekat mengatasi masalah keluarga.</li> <li>5. Saya menjadi pendengar yang baik dan peka untuk rekan yang sedang kesal.</li> <li>6. Saya mengatakan dan melakukan sesuatu untuk mendukung teman dekat ketika dia sedang sedih.</li> <li>7. Saya menunjukkan perhatian yang tulus bahkan ketika masalah rekan tidak menarik bagi saya.</li> <li>8. Ketika seorang rekan membutuhkan bantuan dan dukungan, saya memberikan nasihat dengan cara yang dapat diterima dengan baik.</li> </ol>
	<p>Kemampuan Mengatasi Konflik (<i>conflict management</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mengakui bahwa saya mungkin salah ketika perselisihan dengan teman dekat mulai berkembang menjadi pertengkaran yang serius.</li> <li>2. Saya mengesampingkan perasaan dendam (kesal) saat bertengkar dengan rekan.</li> <li>3. Saat saya mengalami konflik dengan teman, saya benar-benar mendengarkan keluhannya dan tidak mencoba memahami pikirannya.</li> <li>4. Saya mengambil perspektif rekan dalam pertarungan dan benar-benar memahami sudut pandangnya.</li> <li>5. Saya menahan diri untuk</li> </ol>

		<p>tidak mengatakan hal-hal yang dapat menyebabkan perselisihan menjadi pertengkaran besar.</p> <p>6. Saya mengatasi masalah tertentu dengan teman tanpa tuduhan.</p> <p>7. Saat marah dengan teman, saya menerima bahwa dia memiliki sudut pandang yang valid bahkan jika saya tidak setuju dengan pandangan itu.</p> <p>8. Saya tidak semakin marah pada teman bahkan ketika itu dibenarkan, untuk menghindari konflik yang merusak.</p>
--	--	--

#### 4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemerintah Kabupaten Banyumas dalam periode tertentu.

**Tabel 3.4**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Pegawai (Robbins, 2017)	<i>Quality of Work</i> (Kualitas)	Saya memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
	<i>Quantity of Work</i> (Kuantitas)	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.
	<i>Punctuality</i> (Ketepatan Waktu)	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
	<i>Cost Effectiveness</i> (Efektivitas)	Saya dapat memberikan pelayanan lebih cepat.

	Kemandirian	Saya mengontrol diri saya sendiri untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.
	Komitmen Kerja	1. Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. 2. Saya memiliki kesetiaan yang kuat dengan organisasi.

Analisis data dalam penelitian ini merupakan analisa kuantitatif, yaitu analisis data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*) mulai dari sangat tidak setuju dengan skor 1 sampai 5 sangat setuju. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan *skala likert* 5 jenjang dengan menggunakan alternatif jawaban sebagai berikut:

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

2 = TS (Tidak Setuju)

3 = N (Netral)

4 = S (Setuju)

5 = SS (Sangat Setuju)

## F. Metode Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Validitas instrumen dalam

penelitian ini dapat dilihat dari nilai signifikan. Nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka item pertanyaan dikatakan valid, jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka item pertanyaan tidak valid.

Perhitungan validitas instrumen didasarkan perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka data bisa dikatakan valid, sebaliknya jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka data dikatakan tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data statistik yaitu SPSS Statistic 20.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2011) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam Ghazali (2011) variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik non

parametrik *kolmogorov-smirnov* dimana dilihat hasil uji K – S, jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal. Sebaliknya jika probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak terdistribusikan secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat diukur dengan *collinearity statistic* dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance lebih dari 0,1 atau VIF kurang dari 10, maka dapat diindikasikan bahwa persamaan regresi tidak mengalami multikolinieritas (Ghozali, 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama atau konstan. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama atau konstan maka disebut dengan homoskedastisitas. Varian yang diharapkan dalam model regresi adalah yang homoskedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*, yaitu dengan

cara meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai abosolut residualnya. Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai *alpha* ( $\text{sig} > 0,05$ ) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikan kurang dari atau sama dengan 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Kelayakan Model

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Menurut Suliyanto (2011) uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $\text{Sig. (0.00)} \leq \alpha (0,05)$  maka model persamaan regresi yang terbentuk dinyatakan *fit*. Selain dengan nilai signifikansi untuk menyimpulkan apakah model tersebut masuk dalam kategori *fit* atau tidak, kita harus membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dengan derajat bebas  $df: \alpha, (k-1), (n-k)$ . Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka model dikatakan *fit* (cocok).

Menurut Suliyanto (2011) untuk menghitung besarnya F hitung digunakan formula sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k-1}}{1 - \frac{R^2}{n-k}}$$

Keterangan :

F = Nilai F hitung  
R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi  
K = Jumlah variabel bebas  
n = Jumlah sampel

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R-Square*. Nilai *Adjusted R-Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

#### 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan tujuan meminimumkan penyimpangan antara nilai kuartal dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada (Ghozali 2016). Adapun hasil regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien Regresi

X1 : *Work Engagement*

X2 : *Psychological Well Being*

X3 : *Interpersonal Skill*

$\varepsilon$  : *Error (Tingkat Kesalahan)*

## 6. Uji Hipotesis

Menurut Suliyanto (2011) uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergangungnya. Kriteria pengujianya adalah hipotesis diterima jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau bisa juga dengan melihat nilai  $\text{Sig} \leq 0,05$ . Dalam pengujian ini digunakan uji t satu ujung karena hipotesis yang diajukan sudah menentukan arah positif atau negatif. Jika menggunakan satu ujung maka  $df: \alpha, n-k$ . *Level of significance* adalah 5% dan tingkat keyakinan atau kepercayaan 95%.

Untuk menghitung besarnya nilai t-hitung digunakan rumus :

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

$b_j$  = Koefisien regresi

$S_{b_j}$  = Kesalahan Baku koefisien regresi

### 1) Pengujian Hipotesis Pertama

*Work Engagement* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas.

#### a) Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 \leq 0$  : artinya bahwa *work engagement* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

$H_a : \beta_1 > 0$  : artinya bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

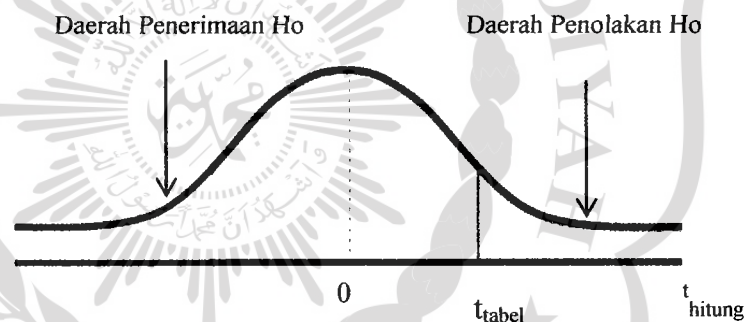
b) Dasar Pengambilan Keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

c) Kriteria Signifikan

Tingkat signifikan  $\alpha$  yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 (5%) dan tingkat keyakinan atau kepercayaan yakni sebesar 95% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar  $(n-k-1)$ .



Gambar 3.1. Kurva Uji t Hipotesis Pertama

2) Pengujian Hipotesis Kedua

*Psychological well being* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

a) Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_2 \leq 0$  : artinya bahwa *psychological well being* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

$H_a : \beta_2 > 0$  : artinya bahwa *psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

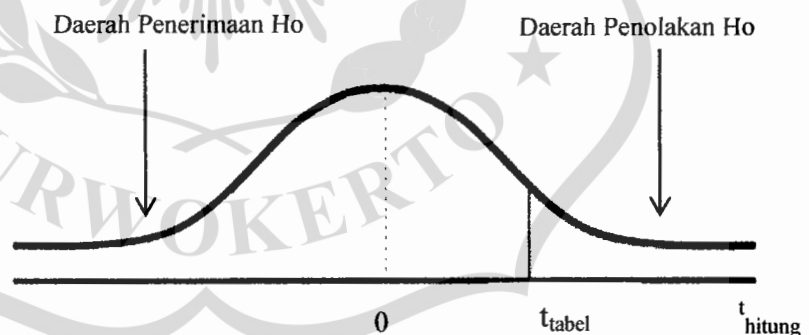
b) Dasar Pengambilan Keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

c) Kriteria Signifikan

Tingkat signifikan  $\alpha$  yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 (5%) dan tingkat keyakinan atau kepercayaan yakni sebesar 95% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar  $(n-k-1)$ .



Gambar 3.2. Kurva Uji t Hipotesis Kedua

3) Pengujian Hipotesis Ketiga

*Interpersonal Skill* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

a) Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_3 \leq 0$  : artinya bahwa *interpersonal skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

$H_a : \beta_3 > 0$  : artinya bahwa *interpersonal skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas.

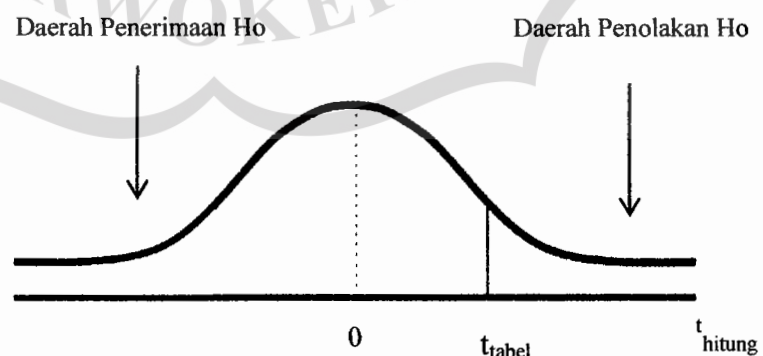
b) Dasar Pengambilan Keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

c) Kriteria Signifikan

Tingkat signifikan  $\alpha$  yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 (5%) dan tingkat keyakinan atau kepercayaan yakni sebesar 95% serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar  $(n-k-1)$ .



Gambar 3.3. Kurva Uji t Hipotesis Ketiga