

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Siyoto dan Sodik (2015:240) jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori hipotesis yang berkaitan dengan fenomena, proses pengukurannya bagian kursorial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini yang memberikan gambaran serta jawaban atas hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif.

Metode kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif. Menurut Sugiyono (2010:22) komparatif merupakan suatu penelitian yang bersifat membandingkan, penelitian ini yang di bandingkan adalah penelitian yang ingin mengetahui perbandingan pendapat.

Menurut Nana Syaedih Sukmadita (2008:56) mengatakan bahwa penelitian komparatif ini di arahkan untuk mengetahui apakah antara dua atau lebih dari dua dalam kelompok ada perbedaan dalam aspek atau variabel yang akan di teliti. penelitian yang membandingkan antara variabel-variabel yang saling berhubungan dengan mengemukakan pendapat-pendapat atau persamaan-persamaan di dalam sebuah kebijakan, penelitian yang di lakukan secara ilmiah, penelitian yang mengumpulkan data yang bersifat mengukur yang hasilnya akan di analisis secara statistik.

B. Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam proposal ini adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Lembaga dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervering studi kasus pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kota metro (BPKAD) yang beralamat di J.L Kyai Arsad, Imopura, Metro Pusat, Kota

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Siyoto dan sodik (2015:240) jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta

hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori hipotesis yang berkaitan dengan fenomena, proses pengukurannya bagian kursial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini yang memberikan gambaran serta jawaban atas hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif.

Metode kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif. menurut sugiyono (2010:22) komparatif merupakan suatu penelitian yang bersifat membandingkan, penelitian ini yang di bandingkan adalah penelitian yang ingin mengetahui perbandingan pendapat.

Menurut nana syaedi sukmadita (2008:56) mengatakan bahwa penelitian komparatif ini di arahkan untuk mengetahui apakah antara dua atau lebih dari dua dalam kelompok ada perbedaan dalam aspek atau variabel yang akan di teliti. Penelitian yang membandingkan antara variabel-variabel yang saling berhubungan dengan mengemukakan pendapat-pendapat atau persamaan-persamaan di dalam sebuah kebijakan, penelitian yang di lakukan secara ilmiah, penelitian yang mengumpulkan data yang bersifat mengukur yang hasilnya akan di analisis secara statistik.

1. Operasional Variabel

Menurut indrianto dan supomo.(2010:65) Operasional variabel yaitu sebuah konsep yang mempunyai penjabaran yang di terapkan di suatu penelitian yang di maksudkan untuk memastikan agar variabel yang ingin diteliti secara jelas dan dapat di terapkan indikatornya.

Adapun devisi operasional variabel penelitian ini sebagai berikut:

a. *Self Esteem* (x1)

1. Definisi Konseptual:

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan perasaan-perasaan yang timbul pada keyakinan terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. orang-orang yang memiliki harga diri tinggi percaya bahwa mereka memiliki kemampuan lebih untuk sukses dalam pekerjaan, orang-orang yang memiliki harga diri yang lebih tinggi lebih siap dalam menghadapi resiko dan memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional dari pada orang dengan harga diri yang rendah. Orang yang memiliki harga diri rendah sangat mudah terpegaruh oleh orang luar berbeda

dengan orang yang memiliki harga diri yang tinggi lebih terikat pada penerimaan evaluasi positif yang yang di berikan orang lain.akibat nya mereka lebih menyukai mencari persetujuan orang lain dan lebih mudah menyetujui saja kepercayaan orang-orang yang di hormati.Dan dapat ditemukan indikator untuk di uji oleh penelitian yaitu informasi kemampuan kinerja pribadi,kemampuan mengendalikan resiko dan kepercayaan diri.

2. Definisi operasional

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan perasaan-perasaan yang timbul pada keyakinan terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. orang-orang yang memiliki harga diri tinggi percaya bahwa mereka memiliki kemampuan lebih untuk sukses dalam pekerjaan, orang-orang yang memiliki harga diri yang lebih tinggi lebih siap dalam menghadapi resiko dan memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional dari pada orang dengan harga diri yang rendah.orang yang memiliki harga diri rendah sangat mudah terpegaruh oleh orang luar berbeda dengan orang yang memiliki harga diri yang tinggi lebih terikat pada penerimaan evaluasi positif yang yang di berikan orang lain.akibat nya mereka lebih menyukai mencari persetujuan orang lain dan lebih mudah menyetujui saja kepercayaan orang-orang yang di hormati. Dan dapat ditemukan indikator untuk di uji oleh penelitian yaitu informasi kemampuan kinerja pribadi, kemampuan mengendalikan resiko dan kepercayaan diri.yang di ukur menggunakan instrument dengan skala likert dan diberikan kepada pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah.

b. Self efficacy (x2)

1. Definisi Konseptual

Self Efficacy memiliki karakteristik kepribadian yang sedikit berbeda,efektivitas diri seseorang adalah kepercayaan seseorang dalam mengenai kemampuan dalam melakukan tugas,orang yang memiliki efektivitas tinggi mereka percaya bahwa mereka dapat bekerja dengan efektivitas yang rendah cenderung meragukan kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk mengerjakan tugas.Dan pada ditemukan indikator untuk diuji oleh penelitian yaitu kemampuan diri terhadap suatu pekerjaan,ketentuan dan kepercayaan terhadap pekerjaan,dan kemampuan diri terhadap situasi

2. Definisi operasional

Self Efficacy memiliki karakteristik kepribadian yang sedikit berbeda, efektivitas diri seseorang adalah kepercayaan seseorang dalam mengenai kemampuan dalam melakukan tugas, orang yang memiliki efektivitas tinggi mereka percaya bahwa mereka dapat bekerja dengan baik sedangkan efektivitas yang rendah cenderung meragukan kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk mengerjakan tugas. Dan pada ditemukan indikator untuk diuji oleh penelitian yaitu kemampuan diri terhadap suatu pekerjaan, ketentuan dan kepercayaan terhadap pekerjaan, dan kemampuan diri terhadap situasi. Di ukur menggunakan instrument dengan skala likert dan di berikan kepada badan pengelola keuangan dan aset daerah

c. Kinerja Pegawai (X3)

1. Definisi konseptual

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Kinerja merupakan prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan yang di lihat dari pekerjaan dan profesi yang di capai. implementasi kinerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Dapat di temukan indikator

Untuk di uji oleh penelitian yaitu kemampuan dan kinerja, etika profesi, dan fasilitas tempat kerja

2. Definisi operasioanal

Definisi konseptual: kinerja adalah gamabaran yang mengenai tingakat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Kinerja merupakan prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan yang di lihat dari pekerjaan dan profesi yang di capai. Implementasi kinerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja. Dapat di temukan indikator

Untuk di uji oleh penelitian yaitu kemampuan dan kinerja, etika profesi, dan fasilitas tempat kerja

d. Kepuasan kerja pegawai (y)**1. Definisi konseptual**

Kinerja adalah gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. kinerja merupakan prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan yang di lihat dari pekerjaan dan profesi yang di capai. implementasi kinerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Dapat di temukan indikator

Untuk di uji oleh penelitian yaitu kemampuan dan kinerja, etika profesi, dan fasilitas tempat kerja

2. Definisi operasional

Kinerja adalah gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. kinerja merupakan prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan yang di lihat dari pekerjaan dan profesi yang di capai. Implementasi kinerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja. Dapat di temukan indikator.

Untuk di uji oleh penelitian yaitu kemampuan dan kinerja, etika profesi, dan fasilitas tempat kerja.

Tabel 3 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	<i>Self esteem</i> (X1)	1. kemampuan kinerja pribadi 2. kemampuan mengendalikan resiko 3. kepercayaan diri	1,2,3,4,5,6,7,8 9,10,11,12,13 14,15,16,17,18,19,20
2	<i>Self efficacy</i> (x2)	1. kemampuan diri terhadap suatu pekerjaan 2. ketentuan dan kepercayaan terhadap pekerjaan 3. kemampuan diri terhadap situasi	1,2,3,4,5,6,7,8,9 10,11,12,13,14 15,16,17,18,19,20
3	Kinerja pegawai (x3)	1. Kemampuan dan Kinerja 2. Etika Profesi 3. Fasilitas Tempat Kerja	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15,16, 17,18,19,20
4	Kepuasan Kerja Pegawai (y)	1. Suasana dan lingkungan kerja 2. sikap peerja dan pekerja 3. fasilitas sarana dan prasarana	1,2,3,4,5,6,7,8 10,11,12,13,14 15,16,17,18,19,20

3. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Populasi merupakan totalitas semua nilai yang dari hasil menghitung atau mengukur, kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu yang mengenai sekumpulan objek yang jelas dan lengkap yang ingin di pelajari sifat-sifatnya.

Sugiyono (2016:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang berjumlah 60 orang.

2) Sampel

Jumlah populasi yang di pilih untuk sumber data disebut sampel. Menurut Sugiyono (2016:81) bagain dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh

populasi, sampel penelitian merupakan bagian populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi di penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Accidental Sampling*. Maka rumus yang digunakan untuk mengetahui jumlah sampel yaitu rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

Ukuran populasi yang di gunakan mengacu pada jumlah karyawan, yang ada di badan pengelola keuangan dan aset daerah yang di peroleh pada tahun 2022 sebanyak 71 pegawai dan persen kolonggaran yang di tentukan yaitu 5%.

Berdasarkan data pegawai tersebut, maka didapatkan jumlah sampel yang akan di ambil sebanyak :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{71}{1 + 71(0,05)^2} \\ n &= \frac{71}{1 + 71(0,0025)} \\ n &= \frac{71}{1 + 0,1775} \\ n &= \frac{71}{1,1775} \\ n &= 60,29 \text{ orang} = 60 \text{ orang} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas, ada 60 orang untuk dijadikan sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung terhadap keadaan kantor, lingkungan kantor, data yang akan di teliti sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi

Menurut Suharsimi (2010:274) dokumentasi merupakan pencarian data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat dan agenda. Dokumentasi dapat diartikan teknik pengumpulan data dengan melakukan pencarian data melalui sumber-sumber informasi yang dapat dipercaya dan dari instansi, data itu terdiri dari data mengenai gambar umum instansi (profil, visi, misi, tugas, fungsi), di dalam organisasi.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Menurut Sugiyono, (2009:142) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab data tersebut adalah data tentang kepuasan kerja, kinerja, *self esteem* dan *self efficacy* berupa pertanyaan dengan jawaban skala likert.

Skala likert di gunakan dalam melakukan pengukuran atas jawaban kepada responden penelitian dengan cara memberikan skor pada setiap item jawabannya. Menurut Ligery (2017:37), selain berupa pertanyaan sikap skala likert bisa juga memuat pilihan berupa frekuensi (5,4,3,2,1) sangat setuju, sangat tidak setuju, apabila jawaban menunjukkan angka 1 maka jawaban tersebut cenderung mengarah sangat tidak setuju, sedangkan apabila jawaban menunjukkan angka 5 maka jawaban tersebut mengarah pada sangat setuju.

Tabel 4 Klasifikasi Jawaban Kuisisioner

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
Cs	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

E. Pengujian Persyaratan Instrumen

Uji persyaratan instrument dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas masing-masing, uji instrument ini dilakukan tem jawaban

responden sesuai indikator dan definisi konsep masing-masing di dalam variabel

1. Uji validitas

Uji validasi di gunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kusioner,kusioner di katakana valid jika pertanyaan pada kusioner maupun untuk mengungkapkan suatu yang di ukur oleh kusioner.Ghozali (2011:52) pada penelitian ini uji validasi yang di gunakan yaitu product momen dimana mengkorelasinya skor item dan skor total dimana sistem valid atau gugur dengan membandingkan antara r^{hitung} dengan r^{tabel} dimana r^{hitung} lebih besar dari dari r^{tabel} rumus dari korelasi produk moment dari person ini yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R hitung : Koefisien Korelasi

ΣX : Jumlah Skor Item

ΣY : Jumlah Skor Total

N : Jumlah Responden

Menurut Ghozali (2011:149) uji validitas yang di lakukan dengan cara membandingkan nilai r^{hitung} dengan r^{tabel} dengan membandingkan r^{hitung} yang lebih besar dari r maka butir pertanyaan adalah benar.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat di lakukan setelah suatu instrument telah dipastikan validitanya.uji relibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dari konsistensi respon dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan dimana merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kusioner.peneliti melakukan uji realibilitas dengan menghitung Cronbach alpha di mana masing -masing instrument dalam satu variabel di katakana reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha >0,60 Ghozali (2011:54).

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

Keterangan:

- R_{11} = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya Butir Pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir
 σ_t^2 = Varians Total

F. Penguji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk mengukur model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) yang mempunyai kontribusi atau tidak. Uji normalitas juga dilakukan untuk melihat penyebaran data yang normal atau tidak karena data diperoleh langsung dari pihak pertama melalui kuesioner. Ada dua cara untuk mendeteksi dimana residual berdistribusi normal atau tidak dengan analisis uji statistik dan grafik. Uji statistik jika *probability value* > 0.05, maka H_0 diterima (berdistribusi normal) dan jika *probability value* < 0.05, maka H_0 ditolak (tidak berdistribusi normal), jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dimana grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi mengikuti asumsi normalitas.

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

- X^2 = Nilai X^2
 O_i = Nilai observasi
 E_i = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi) ($\pi \times N$)
 N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

Kesimpulan mengenai distribusi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai X^2 – tabel, jika nilai X^2 lebih kecil dari satu atau sama dengan X^2 – tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdistribusi normal.

2. Uji linieritas

Untuk menguji hubungan empat variabel, sehingga harus di buat diagonal pancar (scatterplot) dimana antara 4 variabel. dimana akan dilihat apakah terdapat titik data. Membentuk pola linear atau tidak. uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah empat. Variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya terbentuk liner, kuadrat atau kubik. dengan uji Lineritas dapat di peroleh informasi apakah model empiris sebaliknya linear, kuadrat atau Kubik.

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = linear
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = signifikan

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas sering digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Menurut Sugiyono (2013:197) data dikatakan memenuhi asumsi normalitas atau tradistribusi normal jika pada uji *levene test* nilai signifikan $> 0,05$ sebaliknya jika data yang tidak terdistribusi normal memiliki nilai signifikan $< 0,05$.

Uji homogen dilakukan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varian yang homogen. ini dilakukan dngan menggunakan berlit. data yang berasal dari populasi yang memiliki variabel bila $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$ Sandjojo (2016:69).

$$F \frac{S_1^2}{S_2^2} = \frac{n \sum F_1 X_1^2 - (\sum F_1 X_1)^2}{n(n-1)}$$

Keterangan :

F : homogenitas

S_1^2 : Varians data pertama

S_2^2 : Varians data kedua

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2), dan *kinerja pegawai* (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja pegawai (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kepuasan kinerja karyawan)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2, X_3 , = Variabel independen (*self esteem*, *self efficacy*, kepuasan kerja)

e = error / variabel pengganggu

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1, X_2 , dan X_3 (*self esteem*, *self efficacy* dan kinerja pegawai) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (*self esteem*, *self efficacy* dan kinerja pegawai) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kinerja pegawai)

Ha : Variabel-variabel bebas (*self esteem*, *self efficacy* dan kinerja pegawai) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:83) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:45). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja pegawai

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja pegawai. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005:45) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Diterminasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005:54). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*self esteem*, *self efficacy* dan kinerja pegawai) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kepuasan kerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

H. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih semenyara atau lemah kebenarannya. Maka rumusan hipotesis tersebut perlu diubah ke dalam rumusan hipotesis penelitian hanya ditulis salah satu saja yaitu hipotesis alternatif (H_a) atau hipotesis nol (H_0), sedangkan dalam hipotesis statistik keduanya dipasangkan sehingga dapat

diambil keputusan yang tegas yaitu menerima H_0 berarti menolak H_a , begitu juga sebaliknya.

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh X terhadap Y

$H_0 = \beta_1 \leq 0$: *self esteem* (X_1) tidak berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

$H_a = \beta_1 > 0$: *self esteem* (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

2. Pengujian pengaruh X_2 terhadap Y

$H_0 = \beta_2 \leq 0$: *self efficacy* (X_2) tidak berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

$H_a = \beta_2 > 0$: *self efficacy* (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

3. Pengujian pengaruh X_3 terhadap Y

$H_0 = \beta_3 \leq 0$: kinerja pegawai (X_3) tidak berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

$H_0 = \beta_3 > 0$: kinerja pegawai (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

4. Pengujian pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y

$H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \leq 0$: *self esteem* (X_1) *self efficacy* (X_2) kinerja pegawai (X_3) tidak berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

$H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 > 0$: *self esteem* (X_1) *self efficacy* (X_2) kinerja pegawai (X_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.