

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Menurut (Sugiyono, 2021a) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021a) mengatakan bahwa: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian, sehingga data yang dihasilkan berupa angka-angka yang akan dianalisa dan diolah dengan metode statistik menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) 2.6*.

##### **3.1.1 Metode Penelitian Deskriptif**

Menurut (Sugiyono, 2021a) menyatakan bahwa: “Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel *independent*, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga

menghasilkan kesimpulan. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskriptif dari rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga mengenai *work life balance*, budaya organisasi, kepuasan kerja aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

### **3.1.2 Metode Penelitian Verifikatif**

Metode verifikatif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2021a) menyatakan bahwa: “Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis tersebut akan diterima atau ditolak”. Penelitian verifikatif bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang keempat untuk mengetahui korelasi antara variabel *work life balance* dengan variabel budaya organisasi, kelima, keenam, dan ketujuh untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dan parsial mengenai *work life balance* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negera di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian memiliki sifat beragam (bervariasi).

Variasi nilai pada variabel penelitian ini merujuk pada ragam karakteristik berbeda antar satu dengan lainnya.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu mengenai pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekretariat Daerah Provinsi Banten, berikut pengertian variabel penelitian dan masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala.

### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten. Adapun menurut (Sugiyono, 2021a) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *independent* (bebas), adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain. Variabel *independent* dinyatakan dalam bentuk matematika sebagai huruf “X” dimana *work life balance* sebagai ( $X_1$ ) dan budaya organisasi sebagai ( $X_2$ ). Adapun variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut;

- a. *Work life balance* ( $X_1$ ) menurut Ricardianto (2018, 165) menyatakan bahwa:

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang berkaitan dengan faktor lain lingkungan kerja membantu manajer untuk mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan keseimbangan dalam pembahasan yang lebih luas. Dengan tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja.

- b. Budaya organisasi ( $X_2$ ) menurut Robbins dalam Mahyudi (2017, 755) menyatakan bahwa:

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dimana nilai-nilai dasar yang dibagikan dan dihargai oleh organisasi yang memiliki makna dan dapat membentuk perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan lainnya, menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi, dan mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi.

2. Variabel *dependent* (terikat), adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel *independent*. Variabel *dependent* dinyatakan dalam bentuk matematika sebagai huruf "Y". Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja. Pengertian dari kepuasan kerja karyawan (Y) menurut Wexley dan Yuki dalam (Indrasari, 2017, 39) kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang terbagi menjadi dua yaitu variabel *independent work life balance* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ). Dari ketiga variabel tersebut baik variabel *independent* maupun variabel *dependent* masing-masing mempunyai indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui ukurannya, yang selanjutnya akan dijelaskan pada Tabel 3.1. adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel Dan Definisinya                                                                                                                                                                                     | Dimensi                                                     | Indikator                                               | Ukuran                                                                             | Skala   | No |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|
| <p><b>Work life Balance (<math>X_1</math>)</b></p> <p>Suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.</p> | 1. Keseimbangan Waktu ( <i>Time Balance</i> )               | a) Pengelolaan waktu kerja.                             | Tingkat kemampuan Mengelola waktu kerja.                                           | Ordinal | 1. |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                             | b) Pengelolaan waktu di luar kerja.                     | Tingkat kemampuan mengelola waktu diluar jam kerja.                                | Ordinal | 2. |
|                                                                                                                                                                                                              | 2. Keseimbangan keterlibatan ( <i>Involvement Balance</i> ) | a) Tanggung jawab komitmen terhadap pekerjaan.          | Tingkat kemampaun untuk bertanggung jawab atas komitmen terhadap pekerjaan.        | Ordinal | 3. |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                             | b) Tanggung jawab dan komitmen terhadap aktivitas lain. | Tingkat kemampuan Untuk bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap aktivitas lain. | Ordinal | 4. |

| Variabel Dan Definisinya                                                                                                                                                                                                                                               | Dimensi                                                  | Indikator                                                | Ukuran                                                                        | Skala                                            | No      |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------|--------|
| <b>Ricardianto (2018:166)</b>                                                                                                                                                                                                                                          | 3. Keseimbangan kepuasan ( <i>Satisfaction Balance</i> ) | a) Kepuasan terhadap diri sendiri.                       | Tingkat kemampuan untuk kepuasan atas diri sendiri.                           | Ordinal                                          | 5.      |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                          | b) Kepuasan terhadap pemenuhan keluarga dan rekan kerja. | Tingkat kemampuan Untuk kepuasan terhadap pemenuhan keluarga dan rekan kerja. | Ordinal                                          | 6.      |        |
| <b>Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)</b><br><br>Suatu sistem dimana nilai-nilai dasar yang dibagikan dan dihargai oleh organisasi dengan lainnya, menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi, dan mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi. | 1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko               | a) Kemampuan untuk mengembangkan ide.                    | Tingkat mengembangkan ide.                                                    | Ordinal                                          | 7.      |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                          | b) Berinisiatif berani mengambil resiko.                 | Tingkat berani mengambil resiko.                                              | Ordinal                                          | 8.      |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                        | 2. Perhatian terhadap detail                             | a) Mengerjakan pekerjaan secara cermat.                  | Tingkat mengerjakan pekerjaan secara cermat.                                  | Ordinal                                          | 9.      |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                          | b) Menunjukkan sikap analisis terhadap permasalahan.     | Tingkat memiliki sikap analisis terhadap permasalahan.                        | Ordinal                                          | 10.     |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                        | 3. Berorientasi kepada hasil                             | a) Berorientasi pada hasil.                              | Tingkat Kemampuan berorientasi pada hasil.                                    | Ordinal                                          | 11,12   |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>(Robbins dalam Azhar Affandi dkk., 2021, p. 42)</b>   | 4. Berorientasi kepada orang                             | a) Pengambilan keputusan berdasarkan efek dan hasil yang ditimbulkan anggota. | Tingkat kemampuan mengambil keputusan.           | Ordinal | 13,14. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                          | 5. Berorientasi kepada tim                               | a) Berorientasi pada tim/kelompok                                             | Tingkat kemampuan berorientasi pada tim/kelompok | Ordinal | 15     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                          |                                                          | b) Berorientasi pada individu                                                 | Tingkat kemampuan berorientasi pada individu     | Ordinal | 16     |

| Variabel Dan Definisinya                                                                                                                                                                                                                                                                | Dimensi                    | Indikator                                    | Ukuran                                                            | Skala                                                                  | No      |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------|--------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 6. Agresivitas             | a) Meningkatkan kualitas diri                | Tingkat kemampuan untuk meningkatkan kualitas diri.               | Ordinal                                                                | 17      |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            | b) Kompetisi antar karyawan dalam organisasi | Tingkat kemampuan berkompetisi antar karyawan.                    | Ordinal                                                                | 18      |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 7. Stabilitas              | a) Kestabilan dalam organisasi               | Tingkat kemampuan untuk menjaga kestabilan dalam organisasi.      | Ordinal                                                                | 19      |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            | b) Usaha karyawan untuk dapat berkembang     | Tingkat kemampuan untuk meningkatkan usaha agar dapat berkembang. | Ordinal                                                                | 20      |        |
| <b>Kepuasan Kerja</b><br><br>Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. | 1. Gaji                    | a) Ukuran gaji                               | Tingkat kemampuan dalam menentukan gaji dan kompensasi.           | Ordinal                                                                | 21.     |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            | b) Kompensasi                                |                                                                   |                                                                        | 22,23   |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2. Pekerjaan itu sendiri   | a) Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan.     | Tingkat keahlian dalam bekerja.                                   | Ordinal                                                                | 24.     |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            | b) Ukuran tanggung jawab pekerjaan.          | Tingkat tanggung jawab dalam bekerja.                             | Ordinal                                                                | 25.     |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 3. Promosi                 | a) Kesempatan promosi                        | Tingkat promosi.                                                  | Ordinal                                                                | 26.     |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            | b) Kesempatan mengembangkan kemampuan.       | Tingkat mengembangkan kemampuan.                                  | Ordinal                                                                | 27.     |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 4. Rekan Kerja             | a) Sikap membantu rekan kerja.               | Tingkat membantu rekan dalam bekerja.                             | Ordinal                                                                | 28,29.  |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            | b) Rasa pengertian antara rekan kerja.       | Tingkat pengertian dalam bekerja.                                 | Ordinal                                                                | 30,31.  |        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Indrasari (2017:39)</b> | 5. Atasan / pengawasan                       | Kemampuan membuat keputusan                                       | Tingkat kemampuan atasan dalam menjalankan pekerjaan.                  | Ordinal | 32,33. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            | 6. Kelompok Kerja                            | Komunikasi yang baik didalam kelompok kerja.                      | Tingkat kemampuan berkomunikasi dalam bekerja dengan rekan sekelompok. | Ordinal | 34,35. |

Sumber : Hasil data diolah oleh peneliti, 2022.

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa terdapat jumlah item pernyataan yang lebih banyak yakni berjumlah 34 item pernyataan/pertanyaan dibandingkan jumlah item pernyataan/pertanyaan pada kuesioner pendahuluan yang hanya berjumlah 25 item yang bersatu dengan faktor-faktor lain. Pengembangan jumlah item pernyataan pada rancangan kuesioner ini berdasarkan pada dimensi variabel *independent* yakni *work life balance* sebanyak 3 dimensi dengan 6 pernyataan, budaya organisasi sebanyak 6 dimensi dengan 14 pernyataan, dan pada variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja sebanyak 6 dimensi dengan 15 pernyataan yang sesuai berdasarkan keterkaitan dengan masalah yang sesuai dengan yang akan di analisis.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi menurut (Sugiyono, 2021a) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, melainkan juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti tersebut. Dalam penelitian ini

populasinya 165 Aparatur Sipil Negara studi kasus di Sekretariat Daerah Provinsi Banten. Berikut ini merupakan data jumlah karyawan Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten pada tahun 2022:

**Tabel 3. 2**  
**Jumlah Aparatur Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten Tahun 2022**

| Divisi                                                        | Total Karyawan           |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Asisten Daerah 1 Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat | 25                       |
| Asisten Daerah 2 Bidang Perekonomian dan Pembangunan          | 30                       |
| Asisten Daerah 3 Bidang Administrasi Umum                     | 45                       |
| Kelompok Jabatan Fungsional                                   | 65                       |
| Total Karyawan                                                | text-align: center;">165 |

*Sumber : Wawancara dengan kepala bagian SDM, 2022.*

### 3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021a) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi. Teknik *sampling* atau pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*.

Menurut (Sugiyono, 2019, p. 129), *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis yang digunakan yaitu *simple random sampling*, di mana menurut (Sugiyono, 2019, p. 129) dalam pengambilan sampelnya tidak memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Dalam *sample random sampling*, anggota sampel memiliki karakteristik yang sama untuk diambil dengan cara acak atau menggunakan tabel bilangan random (Darmawan, 2013:146). Dalam menentukan jumlah minimal sampel yang dibutuhkan pada jumlah populasi yang diketahui peneliti menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya (Sugiyono, 2019, p. 137). Rumus Slovin dipaparkan pada persamaan di bawah ini:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan sampel sebesar 10% dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{165}{1 + 165(0,01)^2}$$

$$n = \frac{165}{1 + 1,65}$$

$$n = \frac{165}{2,65} = 62,26$$

$$n = 63$$

Dari perhitungan diatas maka dapat disimpulkan jumlah sampel yang akan diambil oleh peneliti yaitu berjumlah 63 orang Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

#### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2021a) Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dan *instrument* pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yakni sebagai berikut:

1. Data Primer menurut (Sugiyono, 2021a) yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dapat disebut juga dengan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Penelitian dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui :

a. Pengamatan (*Observation*)

Menurut (Sugiyono, 2021, 261) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

b. Wawancara (*Interview*)

Menurut (Sugiyono, 2021, 258) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab baik dengan kepala bagian maupun staff di Sekretariat Daerah Provinsi Banten.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Menurut (Sugiyono, 2021, 258) kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Kuesioner akan diberikan kepada aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Provinsi Banten untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian.

2. Menurut (Sugiyono, 2019, 296) data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara,

misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*) yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- c. Internet, dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet dalam berbagai bentuk.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, adalah sebagai berikut:

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono, 2021a) menyatakan bahwa uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan

data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Validitas menggambarkan seberapa tepat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya atau dalam pengertian lain, bagaimana kuesioner dapat benar-benar mengukur apa yang diukurinya. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel, instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas ini peneliti menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang berguna untuk mengetahui derajat hubungan antara independen dengan variabel dependen. Rumus *Pearson Product Moment*, yaitu:

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

Keterangan:

- $r$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- $n$  = Jumlah responden atau sampel
- $X$  = Skor total responden
- $Y$  = Skor total pernyataan
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing Y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut (Sugiyono, 2021a) sebagai berikut:

- a. Jika  $r \geq 0,30$  maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r \leq 0,30$  maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Menurut (Sugiyono, 2019, 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila alat ukur yang digunakan memberikan hasil relatif sama dengan koefisien reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode Alpha Cronbach (CA) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas sesuatu instrumen penelitian kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut ini:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.

3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dapat digunakan dengan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{(n(\sum A^2) - (\sum A)^2)(n(\sum B^2) - (\sum B)^2)}}$$

Dimana :

R = Koefesien korelasi product moment  
A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\Sigma A$  = Jumlah total skor belahan ganjil  $\Sigma B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil  $\Sigma B^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\Sigma AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya hasil tersebut. Dimasukkan kedalam rumus Spearman Brown dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{tt} = \frac{2r_{gg}}{1 + r_{gg}}$$

Dimana :

R = Nilai reliabilitas

R<sub>b</sub> = Korelasi produk moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap)

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r<sub>b</sub> hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

1. Bila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliable
  2. Bila  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliable
- Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas.

Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### **3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis Statistik**

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner secara keseluruhan. Menurut (Sugiyono, 2021, 206) mengatakan bahwa analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Adapun teknik analisis data yang peneliti pakai dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut (Sugiyono, 2021, 206–207) analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan, baik suatu

variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *skala likert* didalam kuesioner.

Menurut (Sugiyono, 2021, 203) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif serta mempunyai skor masing-masing yaitu antara 5-4-3-2-1, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert***

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

Sumber : (Sugiyono, 2021a)

Analisis deskriptif pada penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan *mean* atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi *work life balance*, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Setelah dilakukan penyebaran

kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Rata - rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel} (n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengategorikan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor Minimum = 1

Skor Maksium = 5

Lebar Skala =  $\frac{5-1}{4} = 0,85$

Dengan demikian kategori skala pengukuran menurut (Sugiyono, 2021a) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Tafsiran Nilai Rata-Rata**

| Interval  | Kriteria                   |
|-----------|----------------------------|
| 1,00-1,80 | Sangat Buruk/Sangat Rendah |
| 1,81-2,60 | Buruk / Rendah             |
| 2,61-3,40 | Kurang                     |
| 3,41-4,20 | Baik/Tinggi                |
| 4,21-5,00 | Sangat Baik/Sangat Tinggi  |

Sumber : Sugiyono, (Sugiyono, 2021a)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:

|                   |              |             |      |             |
|-------------------|--------------|-------------|------|-------------|
| 1,00              | 1,80<br>5,00 | 2,60        | 3,40 | 4,20        |
| Sangat tidak baik | tidak baik   | kurang baik | baik | sangat baik |

Sumber: Sugiyono, (Sugiyono, 2021b)

**Gambar 3. 1 Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan *work life balance*, budaya organisasi dan kepuasan kerja melalui beberapa metode statistik yang akan digunakan seperti *Method Of Succesive Interval* (MSI), Analisis Korelasi Berganda ( $r$ ), dan Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yakni sebagai berikut:

#### 3.6.2.1 *Method of Succesive Interval (MSI)*

*Method Of Succesive Interval* (MSI) merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu di transformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2021a) teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI. *Method of*

*Successive Interval* Menurut (Narimawati, 2017, 47) Langkah-langkah untuk transformasi data adalah sebagai berikut:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner.
2. Untuk setiap pernyataan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
3. Menghitung nilai z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
4. Menghitung nilai identitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai z pada rumus distribusi normal.
5. Menghitung nilai skala (SV) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$SV = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan :

SV (*Scala Value*) = rata-rata interval

*Density at lower limit* = kepadatan batas bawah

*Density at upper limit* = kepadatan batas atas

*Area under upper limit* = daerah dibawah batas atas

*Area under lower limit* = daerah dibawah batas bawah

6. Menghitung skor hasil transformasi menggunakan nilai transformasi (Nilai untuk *skala interval*) dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + \text{Nilai skala} + 1$$

Namun untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS 2.6 (*Statistical Product And Service Solution*).

### 3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda (r)

Menurut Sugiyono (2021b) Korelasi berganda digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Jika satu variabel naik, variabel lainnya akan naik demikian pula sebaliknya. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yakni sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*
- n = Jumlah responden
- x = Variabel *Independent*
- y = Variabel *Dependent*

Bilai nilai koefisien korelasi berganda r dapat bervariasi dari -1 sampai dengan +1 atau ditulis sistematis dengan  $-1 < r < +1$  yaitu:

- a. Jika  $r = 1$  atau mendekati 1, maka disebutkan terdapat hubungan antara variabel *Independent* dan *Dependent* yang sangat kuat dan korelasi diantara kedua variabel yang dapat dikatakan positif atau searah.
- b. Jika  $r = -1$  atau mendekati -1, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel *Independent* dan *Dependent* negatif atau berlawanan.
- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel *Independent* dan *Dependent* tidak ada hubungan korelasi.

Dengan demikian pengukuran hubungan antar dua variabel untuk masing-masing kasus akan menghasilkan keputusan, hubungan yang sangat kuat, kuat, cukup kuat, rendah, sangat rendah. Interpretasi dari koefisien korelasi berganda atau seberapa besar pengaruh diantara variabel *Independent* terhadap variabel *Dependent*, dan juga antar variabel *independent* ( $X_1$  dengan  $X_2$ ) diolah menggunakan SPSS 2.6 dengan memperhatikan hasil pada *Output Model Summary* (Nilai R) yang berpedoman pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (Sugiyono, 2021b) yakni sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkatan Hubungan |
|--------------------|--------------------|
| 0,000-0,199        | Sangat Lemah       |
| 0,200-0,399        | Lemah              |
| 0,400-0,599        | Kurang Kuat        |
| 0,600-0,799        | Kuat               |
| 0,800-0,999        | Sangat Kuat        |

Sumber : Sugiyono, 2021b.

### 3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2021b) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent* ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R menunjukkan bahwa varian untuk variabel *dependent* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X) dan sebaliknya. Jadi nilai R memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model analisis jalur.

## 1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2021b) koefisien determinasi simultan (*R-Square*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *work life balance* ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ), serta variabel ( $Y$ ) yaitu kepuasan kerja atau perhitungan hasil pengolahan menggunakan SPSS 2.6 dapat diamati melalui *Output Model Summary* yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi *Pearson Product Moment*

## 2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2021b) koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel *dependent* terhadap variabel *independent* digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial atau melalui perhitungan hasil pengolahan menggunakan SPSS 2.6 dapat diamati melalui *Output Coefficients* yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

$\beta$  = Beta (Nilai *standardized coefficients*)  
Zero Order = Matriks korelasi variabel *independent* dengan variabel *dependent* hasil olah data SPSS

Dimana apabila hasil kd menunjukkan:

- a.  $Kd = 0$ , berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah.
- b.  $Kd = 1$ , berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

### 3.6.3 Uji Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan kesimpulan sementara dalam penelitian kuantitatif dalam bentuk berupa angka-angka statistik, yang masih perlu di buktikan. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima yang dirumuskan dengan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_1$ ). Uji hipotesis statistik antara *work life balance* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan menggunakan uji parsial dan simultan adalah sebagai berikut:

#### 3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara bersamaan. Pengujian ini menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis simultan:

**H<sub>0</sub> :  $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$**  Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (*work life balance* dan budaya organisasi) terhadap variabel *dependent* (Kepuasan kerja).

**H<sub>1</sub> :  $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} \neq 0$**  Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (*work life balance* dan budaya organisasi) terhadap variabel *dependent* (Kepuasan kerja).

2. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = n – k – 1, untuk mengetahui daerah F<sub>tabel</sub> sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Menghitung nilai F<sub>hitung</sub> untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- r<sup>2</sup> = Kuadrat dari koefisien korelasi *Pearson Product Moment*
- K = Banyaknya variabel *Independent*
- n = Jumlah responden
- F = F<sub>hitung</sub> yang selanjutnya dibandingkan dengan F<sub>tabel</sub> (n-k-1)

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

- b. Jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> → maka, Tolak H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub> diterima (signifikan).

- c. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow$  maka, Terima  $H_0$  dan  $H_1$  ditolak (tidak signifikan).

### 3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis parsial merupakan uji hipotesis untuk mengetahui tingkat signifikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara masing-masing. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah *work life balance* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*:

1. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :
  - a.  $H_0 : \rho_{yx1} = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel *work life balance* ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).  
 $H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan variabel *work life balance* ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).
  - b.  $H_0 : \rho_{yx2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).  
 $H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).
2. Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,050$  atau 5%. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{rp\sqrt{n-2}}{1-rp}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$r$  = Nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment*

$r^2$  = Kuadrat nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment*

$n$  = Jumlah responden

Selanjutnya hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (Signifikan).
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (Tidak Signifikan).

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2021a) mengatakan kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden dan kemudian dijawab oleh responden. Kuisisioner berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertutup serta terbuka. Rancangan kuisisioner yang akan dibuat oleh peneliti adalah kuisisioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah dari kuisisioner ditentukan berdasarkan indikator penelitian.

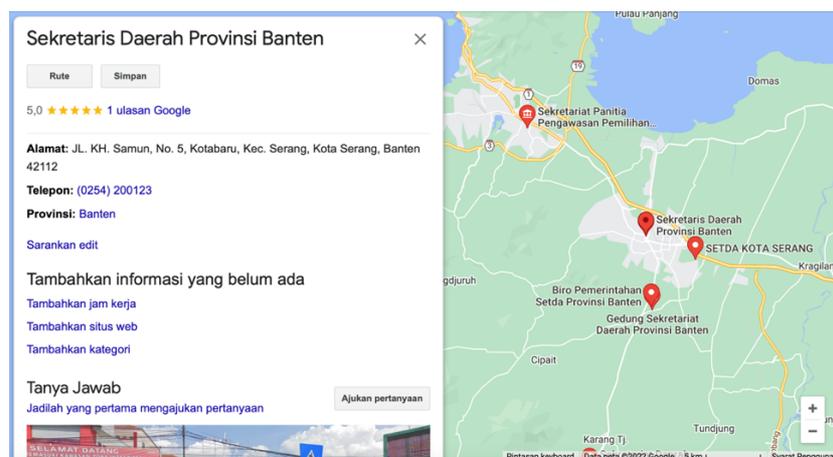
Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *work life balance*, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Rancangan kuisisioner yang dibuat adalah kuisisioner tertutup dimana pernyataan dan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan item pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian. Dengan

populasi sebanyak 165 Aparatur Sipil Negara dan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yakni 63 responden.

Rancangan kuesioner ini menggunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian sub variabel dijadikan indikator, dan indikator-indikator ini kemudian dijadikan instrumen penyusun pertanyaan atau pernyataan yang akan diisi oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Likert Scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

### 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian



Sumber: Google Maps, 2022.

**Gambar 3. 2 Lokasi Sekretariat Daerah Provinsi Banten**

Lokasi penelitian dilaksanakan di “Sekretariat Daerah Provinsi Banten” yang berlokasi di Jl. KH. Samun, No. 5, Kotabaru, Kec. Serang, Kota Serang, Banten, 42112. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari tanggal 14 Maret 2022.