

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur. Untuk mendapatkan data tentang lingkungan kerja dan budaya kerja karyawan pada PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur menggunakan instrumen penelitian dalam hal ini berbentuk kuesioner.

#### **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur yang beralamat di Jalan Balai Pustaka - Rawamangun Jakarta Timur .

PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur menjadi tempat penelitian karena peneliti menemukan masalah kepuasan kerja pegawai yang rendah di perusahaan tersebut, dan hal ini sudah peneliti ketahui sebelumnya melalui pengalaman langsung ketika melakukan observasi lapangan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, terhitung dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2012. Waktu tersebut merupakan

waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas serta variabel terikat. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara lingkungan kerja dan budaya kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Pendekatan kausalitas digunakan untuk melihat hubungan antara tiga variabel yaitu bebas (lingkungan kerja) dan (budaya kerja) yang mempengaruhi dan diberi simbol (X1) dan (X2), dengan variabel terikat (kepuasan kerja) sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol (Y).

### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.”<sup>55</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur yang berjumlah 60 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Dengan menggunakan table Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan.

---

<sup>55</sup>Suharyadi, Purwanto, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi Kedua, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal. 7

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*), dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap bagian dapat terwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Adapun perhitungan untuk pengambilan sampel dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Perincian Jumlah Sampel Penelitian**

No	Nama Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
1.	Sie Keuangan, SDM & Umum	6	$6/60 \times 51$	5
2.	Sie Kemitraan Eksternal	4	$4/60 \times 51$	3
3.	Sie Management Manfaat & Askes Center	45	$45/60 \times 51$	39
4.	Sie Hubungan Pelayanan Pelanggan dan Pemasaran	5	$5/60 \times 51$	4
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>		<b>51</b>

### E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (variabel X1) dan budaya kerja (variabel X2) yang merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan kepuasan kerja (variabel Y) yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi.

Indikator yang digunakan untuk ketiga variabel dikembangkan menjadi instrumen. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan untuk melihat tingkat keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Butir-butir instrumen yang tidak valid kemudian digururkan dan tidak dipergunakan sebagai alat ukur dalam

penelitian. Instrumen penelitian untuk mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

## **1. Variabel Kepuasan kerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya yang mencerminkan indikator : pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, kualitas supervisi dan dukungan rekan kerja.

### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan kerja pada pegawai PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur, merupakan data primer yang datanya diambil berdasarkan kuesioner skala Likert mengenai kepuasan kerja pegawai yang mencerminkan pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, kualitas supervisi dan dukungan rekan kerja.

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

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. dan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang akan disajikan dengan melakukan analisis butir soal. Selain itu juga untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen dapat mencerminkan indikator kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel III.2

**Tabel III.2**  
**Kisi – Kisi Instrumen Variabel Y**  
**(Kepuasan Kerja)**

Variabel Y	Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
		+	-	+	-
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3	4	1,2,3	4
	Kesempatan Promosi	5,6,7	8,9	5,6,7	8,9
	Dukungan rekan kerja	10,11,12	13,14	10,11,12	13,14
	Kualitas supervisi	15,16,17	18	15,16,17	18

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, responden disediakan beberapa alternatif jawaban. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negative. Pilihan jawaban responden diberi nilai 1 sampai 5 untuk pernyataan positif, dan 5 sampai 1 untuk pernyataan negative. Secara rinci, pernyataan, alternative jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam Tabel III. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3

**Tabel III.3**  
**Skala Penilaian untuk Instrumen Kepuasan Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
---	---------------------------	---	---

#### d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel Y (kepuasan kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan pada 30 responden dengan sampel karyawan pada PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Utara. Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan, seluruh pernyataan dari 18 butir pernyataan dinyatakan valid. Kriteria yang ditentukan adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Suharsim Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan*, (Jakarta : Rineke Cipta, 1996), h. 191

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{\text{hitung}}$  = Koefisien korelasi  
 $\sum X$  = Jumlah skor butir  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total  
 $n$  = Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{\text{tabel}} = 0,361$  (untuk  $N= 30$ , pada taraf signifikan 0,05). Apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”<sup>57</sup>. Rumus tersebut dapat dilihat sebagai berikut

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)  
 $\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir  
 $S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

<sup>57</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hal. 173

$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

N = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan  $r_{ii}$  sebesar 0,929. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 18 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

## 2. Variabel Lingkungan kerja

### a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya ditandai dengan tata ruang, sirkulasi udara, pencahayaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan dan kebersihan.

### b. Definisi Operasional

Lingkungan fisik kerja dalam penelitian pada PT Askes (Persero) cabang Jakarta Timur yang akan diperoleh dengan kuesioner model skala likert yang mencerminkan indikator dan sub indikator dari

lingkungan kerja , yaitu lingkungan fisik kerja (tata ruang, sirkulasi udara, pencahayaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan dan kebersihan).

**c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan kerja**

Kisi-kisi instrumen lingkungan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja. dan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang akan disajikan dengan melakukan analisis butir soal. Selain itu juga untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen dapat mencerminkan indikator lingkungan kerja. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel III.4

**Tabel III.4**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel X1(Lingkungan kerja)**

Variabel X1	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
			+	-	+	-
Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik kerja	Tata ruang	1,2,3,4	5	1,2,3,4	5
		Sirkulasi Udara	6,7	8	6,7	8
		Pencahayaan	9,10	11	9,10	11
		Fasilitas dan alat bantu pekerjaan	12,13	14,15	12,13	14,15
		Kebersihan	16,17	18,19	16,17	18,19

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel lingkungan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, responden disediakan beberapa alternatif jawaban. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert,

yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negative. Pilihan jawaban responden diberi nilai 1 sampai 5 untuk pernyataan positif, dan 5 sampai 1 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam Tabel III.5

**Tabel III.5**  
**Alternatif Jawaban Variabel X1(Lingkungan kerja)**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		+	-
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (R)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### d. Validasi Instrumen Lingkungan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* yang mengacu pada indikator variabel lingkungan kerja seperti yang ada pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel  $X_1$  (lingkungan kerja). Setelah konsep instrumen tersebut

disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan pada 30 responden dengan sampel karyawan pada PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Utara. Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan, seluruh pernyataan dari 19 butir pernyataan dinyatakan valid. Kriteria yang ditentukan adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:<sup>58</sup>

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi  
 $\sum X$  = Jumlah skor butir  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total  
 $n$  = Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$  (untuk  $N = 30$ , pada taraf signifikan 0,05). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji

---

<sup>58</sup> Suharsim Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan*, (Jakarta : Rineke Cipta, 1996), h. 191

reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”<sup>59</sup>. Rumus tersebut dapat dilihat sebagai berikut

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana :

- $r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)
- $\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir
- $S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

- $X$  = Skor yang dimiliki subyek penelitian
- $N$  = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan  $r_{ii}$  sebesar 0,963 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

<sup>59</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hal. 173

### 3. Varibel Budaya kerja

#### a. Definisi Konseptual

Budaya kerja adalah suatu nilai yang diyakini pada masing-masing pegawai yang tercermin dalam perilaku pegawai pada saat melaksanakan pekerjaannya.

#### b. Definisi Operasional

Budaya kerja dalam penelitian ini diperoleh dengan kuesioner model skala likert yang dapat mencerminkan indikator dari budaya kerja yaitu perilaku pegawai dalam bekerja dengan sub indikator rajin, teliti, bertanggung jawab, jujur dan bekerja sama .

#### c. Kisi-kisi Instrumen Budaya kerja

Kisi-kisi instrumen budaya kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya kerja. dan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang akan disajikan dengan melakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal. Selain itu juga untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen dapat mencerminkan indikator budaya kerja. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur budaya kerja dapat dilihat pada Tabel III.6

**Tabel III.6**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel X2 (Budaya kerja)**

Variabel X2	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
			+	-	+	-
Budaya	Perilaku pegawai	Rajin	1,2	3,4	1,2	3,4
		Teliti	5,6		5,6	

Kerja	saat melaksanakan pekerjaan	Bertanggung jawab	7,8,9	10*	7,8,9	
		Jujur	11,12,13	14	11,12,13	14
		Kerjasama	15,16	17*	15,16	

Keterangan: \* (Butir pernyataan drop)

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dan sub indikator dari variabel budaya kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, responden disediakan beberapa alternatif jawaban. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negative. Pilihan jawaban responden diberi nilai 1 sampai 5 untuk pernyataan positif, dan 5 sampai 1 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam Tabel III.7

**Tabel III.7**  
**Alternatif Jawaban Variabel X2 (Budaya kerja)**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		+	-
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (R)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### d. Validasi Instrumen Budaya kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel kepuasan kerja seperti yang ada pada tabel III.7 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel budaya kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel X2 (budaya kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan pada 30 responden dengan sampel karyawan pada PT. Askes (Persero) Cabang Jakarta Utara. Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan, terdapat 2 butir pernyataan yang drop dari 17 butir pernyataan. Kriteria yang ditentukan adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:<sup>60</sup>

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

---

<sup>60</sup> Suharsim Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan*, (Jakarta : Rineke Cipta, 1996), h. 191

Keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi  
 $\sum X$  = Jumlah skor butir  
 $\sum Y$  = Jumlah skor total  
 $n$  = Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$  (untuk  $N= 30$  pada taraf signifikan  $0,05$ ). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 2 pernyataan yang drop dan 17 pernyataan yang valid. Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*<sup>61</sup>, yaitu

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)  
 $\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir  
 $S_t^2$  = Varians total

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan  $r_{ii}$  sebesar 0,843 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang

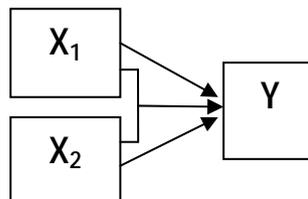
---

<sup>61</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grasindo, 2008), h.86

tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 16 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel budaya kerja.

### E. Konstelasi Hubungan Antar Variabel/ Desain Penelitian

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasi, yaitu:



Keterangan:

$X_1$  = Variabel bebas (Lingkungan kerja)

$X_2$  = Variabel bebas (Budaya kerja)

Y = Variabel Terikat (Kepuasan kerja)

→ = Arah Hubungan

### G. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

## 1. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*<sup>62</sup>.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  : artinya data berdistribusi normal.
- 2)  $H_a$  : artinya data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.

---

<sup>62</sup>Duwi Priyatno, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, (Yogyakarta : Gava Media, 2009), h.56-58.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal,  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

### **b. Uji Linearitas**

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05<sup>63</sup>.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  : artinya data tidak linear.
- 2)  $H_a$  : artinya data linear.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data linear.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010), h.73.

<sup>64</sup>Duwi Priyatno, *op.cit.*,h.59.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika  $VIF > 10$ , maka artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika  $VIF < 10$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance*  $< 0,1$  maka artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas<sup>65</sup>.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  : Varians residual konstan (Homokedastisitas).

---

<sup>65</sup>*Ibid*, h. 60.

2)  $H_a$  : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat<sup>66</sup>

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = Variabel Terikat (Kepuasan kerja)
- $X_1$  = Variabel Bebas Pertama (Lingkungan kerja)
- $X_2$  = Variabel Bebas Kedua (Budaya kerja)
- $a$  = Konstanta (Nilai  $\hat{Y}$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )
- $b_1$  = Koefisien Regresi Variabel Bebas Pertama,  $X_1$  (lingkungan kerja)
- $b_2$  = Koefisien Regresi Variabel Bebas Kedua,  $X_2$  (budaya kerja)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

---

<sup>66</sup>Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.94.

Koefisien  $b_1$  dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien  $b_2$  dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak<sup>67</sup>.

Hipotesis penelitiannya:

1)  $H_0 : b_1 \leq 0$

$H_a : b_1 > 0,$

2)  $H_0 : b_2 \leq 0$

$H_a : b_2 > 0$

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1)  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.

2)  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

##### b. Uji F

---

<sup>67</sup> Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 50.

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen<sup>68</sup>.

Hipotesis penelitiannya:

1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya Lingkungan kerja dan Budaya kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

2)  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya Lingkungan kerja dan Budaya kerja secara serentak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu

1.  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.
2.  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> *Ibid*, h. 48.

<sup>68</sup> *Ibid*, h. 56.

<sup>69</sup> *Ibid*, h. 56.