

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil PT. KramaYudha Ratu Motor**

PT Krama Yudha Ratu Motor (KRM) merupakan sebuah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang perakitan kendaraan bermotor jenis niaga. Sedangkan PT KRM ini merupakan bagian dari Krama Yudha Mitsubishi Group (KYMG). Awal berdirinya PT KYMG adalah akibat banyaknya kendaraan bermotor dari Eropa yang di *import* ke Indonesia. Guna mengurangi pengimporan kendaraan tersebut, maka para pengusaha melakukan pertemuan dan bersepakat untuk mendirikan suatu perusahaan perakitan kendaraan bermotor di Indonesia dengan menggunakan lisensi MITSUBISHI MOTOR CORPORATION (MMC) yang berada di Jepang.

KYMG terbagi atas PT Krama Yudha Holding yang berdiri pada tahun 1969 di Jakarta, yang kemudian menjadi induk dari beberapa perusahaan di bidang produksi kendaraan bermotor merk Mitsubishi. Sedangkan secara keseluruhan Krama Yudha Mitsubishi Group terdiri :

1. PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM) yang merupakan pabrik perakitan kendaraan bermotor Mitsubishi jenis niaga yang berdiri pada tanggal 1 Juni 1973.
2. PT. Mitsubishi Krama Yudha Motor and Manufacturer (MKM) I dan II didirikan pada tahun 1975 dan 1981. PT MKM ini merupakan pabrik

pembuatan komponen dan suku cadang kendaraan bermotor merk Mitsubishi yang dirakit dari dalam negeri.

3. PT. Krama Yudha Tiga Berlian (KTB) berdiri pada tahun 1972. Dan bertindak sebagai importer serta distributor tunggal kendaraan bermotor merk Mitsubishi.
4. PT. Krama Yudha Mojopahit Motor (KYMM) didirikan pada tahun 1975 dan ditutup pada tahun 1986. PT KYMM ini merakit kendaraan bermotor merek Mitsubishi jenis Colt Diesel FE 101 dan Colt Diesel FE 114.
5. PT. Krama Yudha Kesuma Motor (KKM) didirikan pada tahun 1981, yang bergerak di bidang perakitan kendaraan bermotor jenis sedan dan penumpang serta sedan Galant II type 1800 salon, Lancer type 1400 salon F 1400 Hack Back.
6. PT. Colt Engine Manufacturer (CEM) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan mesin kendaraan bermotor merk Mitsubishi yang didirikan pada tahun 1974 dan mulai berproduksi tahun 1975.

PT KRM ini merupakan perusahaan yang berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) yang memiliki falsafah yang selalu dipegang teguh, yaitu “Agar selalu percaya terhadap kemampuan diri sendiri dan kemandirian bangsa, khususnya bagi pengusaha nasional”.

Pada tahun 1975 PT KRM mulai merakit atau mulai menghasilkan produksi komersilnya dengan menggunakan peralatan dan tempat yang baik. Dalam

tahun tersebut perusahaan ini menghasilkan kendaraan bermotor jenis niaga berjumlah 7882 unit yang terdiri dari :

1. Kendaraan niaga tipe T120 pick up sebanyak 1368 unit.
2. Kendaraan niaga tipe T120 CN sebanyak 968 unit.
3. Kendaraan niaga tipe 200 CU sebanyak 1566 unit.
4. Kendaraan niaga tipe T210 FZ sebanyak 1992 unit.
5. Kendaraan niaga tipe 633 E sebanyak 1988 unit.

Selain itu PT. KRM memproduksi jenis-jenis kendaraan yaitu :

1. Jenis Fuso yang terdiri dari tipe FM-H, FM-517, FN-517, FN-527.
2. Jenis Colt Diesel Maru-T dengan tipe 304 Bus Chassis, tipe 304, tipe 334, tipe 347, tipe 349, tipe 349 HD.
3. L-300 dengan tipe DPU dan DMB.
4. CJ-M terdiri dari model CJ-M 1.3 & CJ-M 1.5.

PT KRM ini dibangun di atas tanah seluas 143.035 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan pabrik 20.360 m<sup>2</sup> serta bangunan tambahan 6.600 m<sup>2</sup>. Total tenaga kerja yang ada sebanyak 1213 orang, yang terbagi atas tenaga kerja yang terlibat langsung dalam proses produksi berjumlah 993 tenaga kerja. Kemudian tenaga kerja yang tidak terlibat langsung dengan proses produksi dan tenaga kerja umum berjumlah 220 orang tenaga kerja.

Lokasi pabrik terletak di jalan Raya Bekasi Km.21-22 Rawa Terate Cakung, Jakarta. Sedangkan waktu kerja di PT KRM menggunakan sistem kerja dua shift (pagi dan malam) yaitu 8 jam kerja setiap shiftnya. Apabila terjadi

*overtime* massa (OM) yang dapat dilakukan pada hari sabtu, sedangkan untuk hari minggu libur kerja.

## **B. Bentuk dan Hukum Perusahaan**

Pendirian PT. KRM tersebut berdasarkan Akte Notaris Abdul Latief No. 16 tanggal 1 Juni tahun 1973. Diperkuat lagi dengan: (1) Perizinan dari BKPM dalam bidang usaha No. 92/A/BKPM/73/PMDN tanggal 4 Juli 1973, (2) Perizinan dari Departemen Perindustrian dalam bidang teknis No. 27/IIA/D/IV/74 tanggal 21 Maret 1974, pada saat itu perusahaan ini masuk dalam kelompok Assembling, mesin dan perbengkelan yang kini menjadi kelompok otomotif (beroda 4 atau lebih), (3) Perizinan dari Departemen Kehakiman dalam bidang hukum No. 16.A.S.105/18/74 tanggal 15 April 1974, dan (4) Perizinan dari Pengadilan Negeri Jakarta dalam bidang hukum kewilayahan No. 1374 tanggal 18 April 1974.

Perusahaan KRM merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak di bidang perakitan kendaraan bermotor jenis niaga dengan status PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri). Sehingga PT KRM dapat dikatakan salah satu perusahaan nasional yang harus diperhatikan perkembangannya. Dengan status PMDN inilah PT KRM dapat mengambil segala keputusan sendiri tanpa ada tekanan sedikitpun dari pihak lain.

### **C. Tujuan, fungsi dan peranan perusahaan**

Tujuan awal berdirinya Group Mitsubishi di Indonesia pada tahun 1970 adalah untuk mengurangi impor kendaraan jenis niaga dari Eropa sehingga mengurangi beban ekonomi negara pada saat itu dan untuk memenuhi kebutuhan pasar di dalam negeri sendiri, dan juga membuka lapangan kerja bagi para pengangguran pada saat ini.

Guna meningkatkan kualitas dan mutu produknya, perusahaan ini memiliki visi dan misi sebagai berikut :

#### **Visi**

Menjadi perusahaan perakitan terunggul dan sanggup bersaing di tingkat regional maupun global.

#### **Misi**

1. Menjadi perusahaan yang cukup memuaskan Shareholder dan Kesejahteraan yang baik bagi seluruh karyawan.
2. Membangun SDM yang handal dan sanggup mengantisipasi perkembangan regional maupun global.

### **3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan secara langsung di PT. KRM Jl. Rawa Terate No 21-22, Cakung, Jakarta Timur 13920, Indonesia. Penelitian dilakukan sejak bulan April 2015 – Juli 2015.

## 3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori<sup>67</sup>. Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *painting* pada PT.KramaYudha Ratu Motor<sup>68</sup>.

Metode pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan penyebaran kuisioner yang telah terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik.<sup>69</sup>

## 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

### 3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kepuasan Kerja (Y) dan variabel bebasnya (*independent*) adalah lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>3</sub>).

---

<sup>67</sup>Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hh.42-43

<sup>68</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.6

<sup>69</sup>*Ibid*, h.95

Penelitian ini menggunakan *Job Description Index* (JDI) menilai bahwa kepuasan kerja, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatan yang dirasakannya sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, penyelia dan rekan sekerja.

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

| Konsep Variabel  | Dimensi  | Indikator                                    | No.Butir    | Skala  |        |
|--|--|--|-------------|--------|--------|
| Kepuasan kerja (Y) adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya yang senantiasa dievaluasi oleh seorang pekerja. Terdapat banyak dimensi dalam menilai kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, rekan kerja dan promosi.<br><br>Robbins dan Judge (2008), Luthan dalam Setiawan (2012) dan Kreitner dan Kinicki dalam Mutiara dan Panggabean (2004), Badeni 2013 | 1. Pekerjaan itu sendiri   | Pekerjaan yang menarik                       |             | Likert |        |
|  |  | Memberikan kesempatan karyawan untuk belajar |             |        |        |
|  |  | Tugas-tugas yang diberikan                   |             |        |        |
|  | 2. Gaji  | Gaji Pokok                                   |             | Likert |        |
|  |  | Tunjangan                                    |             |        |        |
|  | 3. Promosi   | Adanya kesempatan untuk peningkatan karir    |             | Likert |        |
|  |  | Masa kerja                                   |             |        |        |
|  | 4. Pengawasan  | Mengatur karyawan                            |             | Likert |        |
|  |  | Membantu karyawan                            |             |        |        |
|  | 5. Rekan sekerja   | Saling mendukung dalam bekerja               |             | Likert |        |
|  |  | Saling membantu dalam bekerja                |             |        |        |
|  | Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan yang dibagi menjadi 2 jenis yaitu | 1. Fisik                                     | Ruang kerja |        | Likert |
|  |  |  | Penerangan  |        |        |
|  |  |  | Suhu Udara  |        |        |
| Ventilasi  |  |  |             |        |        |
| Peralatan  |  |  |             |        |        |
| Ruang gerak  |  |  |             |        |        |
| Kebisingan   |  |  |             |        |        |

| lingkungan kerja fisik dan non-fisik.<br><br>Sedarmayanti (2001), Wursanto (2005) dan Ahyari dalam Chaisunah (2013)   |                           | Kondisi Jalan  |      |        |
|---|---------------------------|--|------|--------|
|   | 2. Non-fisik              | Hubungan dengan atasan   |      | Likert |
|   |                           | Hubungan dengan bawahan  |      |        |
|   |                           | Rasa aman dalam bekerja  |      |        |
| Konsep Variabel   | Dimensi                   | Indikator  | Item | Skala  |
| Kompensasi (X <sub>2</sub> ) merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja  | 1. Finansial              | Gaji   |      | Likert |
|   |                           | Upah   |      |        |
|   |                           | Tunjangan  |      |        |
|   |                           | Asuransi   |      |        |
|   |                           | Bantuan sosial Karyawan  |      |        |
| Veithzal (2010), Govendarajan dalam Wahyuningtyas (2013) dan Mondy & Noe dalam Panggabean (2004)  | 2. Non-finansial          | Penghargaan  |      | Likert |
|   |                           | Tantangan tugas  |      |        |
|   |                           | Peluang Promosi  |      |        |
| <b>Pengembangan karir (X3)</b><br>Pengembangan karir adalah keseluruhan program-program yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk mencapai prestasi yang lebih baik dan kemajuan secara maksimum sehingga menguntungkan bersama bagi pihak perusahaan maupun karyawan. Hal tersebut diliputi dengan kegiatan-kegiatan yang ada diperusahaan seperti prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentors, dukungan para bawahan, jaringan kerja dan kesempatan untuk bertumbuh<br><br>(Sondang P siagian: 2006), (Veitzhal Rivai dan sagala : 2009), (Moekijat: 1995) | Prestasi kerja            | Melakukan tugas yang diberikan dengan baik<br><br>Adanya peningkatan dalam bekerja |      | Likert |
|   | Kesetiaan pada organisasi | Tetap terus berada dalam organisasi<br><br>Tidak bermiat berhenti bekerja          |      |        |
|   | Mentors                   | Nasihat karir<br><br>Membimbing karyawan   |      |        |
|   | Dukungan para Bawahan     | Adanya dukungan untuk bisa bertumbuh   |      |        |
|   | Jaringan kerja            | Memiliki hubungan professional yang bermanfaat dengan orang lain                   |      |        |
|   | Kesempatan untuk tumbuh   | Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan   |      |        |
|   |                           |  |      |        |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

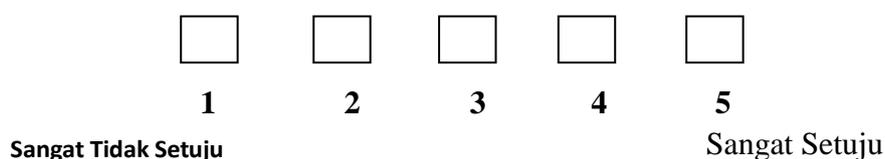
### 3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Gambar 3.2**  
**Bentuk Skala Likert Interval 1-5**



**Tabel 3.2**  
**Bobot Skor Skala Likert**

| Pilihan Jawaban      | Bobot Skor |
|----------------------|------------|
| Sangat Setuju Sekali | 5          |
| Setuju               | 4          |
| Netral               | 3          |
| Tidak Setuju         | 2          |
| Sangat Tidak Setuju  | 1          |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2015

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>70</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah 201 karyawan bagian *painting* pada PT. KRM.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi<sup>71</sup>. Menurut Slovin untuk menentukan ukuran sampel dengan asumsi bahwa populasi diketahui secara pasti maka dapat digunakan rumus:

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

$$n = \frac{201}{1 + 201 (0.05)^2}$$

$$= 133,78$$

Keterangan

N = jumlah populasi,

n = jumlah sampel

---

<sup>70</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND* (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h. 117

<sup>71</sup> *Ibid*, h.118

e = standar error ( simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)<sup>72</sup>

maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 134 orang.

### 3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel. Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian. Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling (accidental sampling)*, *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling (accidental sampling)*. *Convenience sampling (accidental sampling)* adalah prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *convenience sampling* dimaksudkan untuk memperoleh daftar pertanyaan dalam jumlah yang besar dan lengkap secara cepat dan hemat. Jenis ini paling sesuai digunakan untuk penelitian eksploratif sebagai pendahuluan sebuah penelitian yang menggunakan desain sampel probabilitas<sup>73</sup>.

<sup>72</sup> <https://taklelahbelajar.wordpress.com/2013/08/15/rumus-slovin>

<sup>73</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 138

### 3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data\sekunder sebagai sumber data.

#### 3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya<sup>74</sup>. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. Situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

##### 1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua tehnik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

---

<sup>74</sup> Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jogjakarta: Universitas Gajah Mada, 2004), h.39

## 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

## 3. Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

### 3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen<sup>75</sup>. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari PT. KRM, seperti daftar karyawan, struktur organisasi dan data mengenai absensi keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan bagian *painting* selama 1 tahun terakhir. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

---

<sup>75</sup> *Ibid*

### 3.6 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji regresi. untuk menganalisis pengaruh antar variabel *independent* (bebas) terhadap *dependent* (terikat) dengan maksud untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 21 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas dalam pengertiannya yang paling umum adalah ketepatan dan kecermatan instrument dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya, validitas menunjukkan pada sejauh mana skala itu mampu mengungkapkan dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya<sup>76</sup>. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05<sup>77</sup>.

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuisioner yang dibagikan. Jawaban dari kuisioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari

---

<sup>76</sup> Syaifuddin Azwar, *Penyusun Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), h.10

<sup>77</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV Alfabeta, 2006), h. 57

waktu ke waktu<sup>78</sup>. Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian.

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut<sup>79</sup>:

1. Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Manfaat dari analisis deskriptif ialah agar menjadikan data mudah dikelola. Pengaturan, pengurutan, atau manipulasi data bisa memberikan informasi deskriptif yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam definisi masalah. Semua bentuk analisis tersebut mencoba untuk menggambarkan pola-pola yang konsisten dalam data, sehingga hasilnya dapat dipelajari dan ditafsirkan secara singkat dan penuh makna. Setidaknya ada dua jenis studi deskriptif, yaitu:

---

<sup>78</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h.171

<sup>79</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56

metode kasus dan metode statistik. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner yang disebar kepada sampel yaitu 134 karyawan di bagian *painting* PT. KRM.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median<sup>80</sup>. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $>0,05$ .

#### 3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah

---

<sup>80</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h.138

dua variable dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05<sup>81</sup>.

### 3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas<sup>82</sup>.

### 3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas<sup>83</sup>.

---

<sup>81</sup> Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

<sup>82</sup> Husein Umar, *op.cit*, h.80

<sup>83</sup> *Ibid*, h.82

### 3.6.4 Analisis Regresi

#### 3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisisregresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable bebas dengan variable terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variable terikat apabila nilai variable bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat, apakah masing-masing variable bebas berhubungan positif atau negatif<sup>84</sup>.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

|             |                    |
|-------------|--------------------|
| $Y'$        | : Variabel terikat |
| $a$         | : Konstanta        |
| $b_1, b_2,$ | :Koefisien regresi |
| $X_1$       | : Variabel bebas   |
| $X_2$       | : Variabel bebas   |
| $X_3$       | : Variabel bebas   |

#### 3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabelbebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabelterikat<sup>85</sup>. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan

---

<sup>84</sup>Duwi Priyatno, *op.cit*, 61

<sup>85</sup>*Ibid*, h. 67

kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

$H_0$  : Lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_a$  : Lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{table}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{table}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

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

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat<sup>86</sup>.

---

<sup>86</sup> Duwi Priyatno, *op.cit*, 66