

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian (*Company Profile*)

Penelitian dilakukan di Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan laut. Bagian hukum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan telaahan hukum dan penyusunan rancangan peraturan perundangundangan, pelaksanaan bantuan dan penyuluhan hukum serta urusan kerjasama luar negeri dan hubungan masyarakat.

Sebelum Perang Dunia II instansi yang menangani urusan perhubungan laut adalah Dienst van Scheepvaart di bawah Departemen van Marine yang dipimpin oleh Hoofd van Dienst van den Scheepvaart. Setelah proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945, ketika pusat pemerintahan Republik Indonesia hijrah dari Jakarta ke Yogyakarta, pada tahun 1946 berdirilah Djawatan Oeroesan Laoet Seloeroeh Indonesia, disingkat Djolsi. Pada pertengahan tahun 1947 Djolsi dihapus dan sebagai gantinya dibentuk Djawatan Pelajaran yang berada di bawah Kementerian Perhubungan dengan Menteriannya, Ir. Djuanda. Awal tahun 1950, Pemerintah Republik Indonesia Serikat memutuskan, bahwa Departement Van Scheepvaart tidak dilanjutkan sebagai kementerian, tetapi dimasukkan ke dalam Kementerian Perhubungan, Tenaga dan Pekerjaan Umum, dengan Menteriannya Ir. Laoh. Berikutnya, dengan Keputusan Presiden No. 44 Tahun 1974 yang ditindaklanjuti dengan

keputusan Menteri Perhubungan No. KM 41 tahun 1998 Organisasi Direktorat Jasa Maritim ditiadakan yang sebagian fungsinya keberadaannya dipindahkan ke Departemen Perindustrian dan yang lainnya ke Direktorat Perkapalan dan Kepelautan serta Direktorat Penjagaan dan Penyelamatan. Selanjutnya sesuai Keputusan Presiden No. 165 tahun 2000 yang dijabarkan dengan Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 24 tahun 2001, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut terdiri dari :

1. Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut
2. Direktorat Lalu-lintas Angkutan Laut
3. Direktorat Pelabuhan dan Pengerukan
4. Direktorat Perkapalan dan Kepelautan
5. Direktorat Kenavigasian
6. Direktorat Penjagaan Penyelamatan

3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan laut yang berlokasi di Jl. Medan Merdeka Barat No.8. Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2012.

3.2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menjadikan sebagian individu dari suatu populasi sebagai responden atau sampelnya dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif. Sekaran (2003: 121)

mengatakan “metode deskriptif ditujukan untuk menggambarkan berbagai karakteristik suatu variabel penelitian”. Sedangkan, Travers (dalam Umar, 2007: 22) mengatakan “metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”. Oleh karena itu, penelitian ini juga dikategorikan sebagai *explanatory research* yang berusaha menganalisis dan menjelaskan setiap variabel yang ditelitinya, serta juga menggambarkan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara variabel-variabel tersebut. Namun, secara khusus penelitian ini menerapkan desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu karakteristik pekerjaan (X_1) dan iklim organisasi (X_2), serta satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja (Y).

3.3.1 Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang ada dalam suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) dari Hackman dan Oldham yang dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama, yaitu: variasi keterampilan,

otonomi, arti tugas, identitas tugas dan umpan balik. Konsep karakteristik pekerjaan (*characteristic job*) yang menjadi salah satu bagian dari program pengayaan kerja (*job enrichment*) sebagai bagian dari desain pekerjaan, hasil dari analisa jabatan.

3.3.2 Iklim Organisasi (X₂)

Iklim organisasi adalah satu set ciri yang dapat diukur tentang lingkungan kerja, yang bergantung pada persepsi manusia yang bekerja di dalam tersebut tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dianggap dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Dalam konteks kajian ini, iklim organisasi merujuk kepada nilai yang diperoleh dari tujuh dimensi, yaitu struktur, tanggung-jawab individu, dukungan interaksi, imbalan dan sanksi, konflik, resiko dan identitas seperti yang diukur menggunakan *Litwin and Stringer Organizational Climate* (LSOC). Untuk mendapatkan iklim organisasi yang kondusif maka organisasi perlu menjalankan semua dimensi-dimensi tersebut dengan baik. Hal ini dapat diukur dari tiap indikator pada tiap dimensi.

3.3.3 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Terdapat lima faktor penyebab kepuasan kerja, yaitu: 1) pekerjaan itu

sendiri, 2) bayaran, 3) promosi, 4) pengawasan, 5) rekan kerja. . Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja ini hendaknya diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan mengingat pentingnya kepuasan kerja.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Bebas I

Variabel Bebas I (X₁): Karakteristik Pekerjaan			
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
” Sikap aspek internal dari dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang ada dalam suatu pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, otonomi, arti tugas, identitas tugas dan umpan balik”.	1. Variasi keterampilan	1. Variasi aktifitas dalam melakukan suatu pekerjaan	1
		2. Penggunaan sejumlah keahlian dan bakat dari suatu individu	2,3
	2. Otonomi	1. Keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4
		2. Kewenangan dalam melakukan prosedur kerja.	5
	3. Arti Tugas	1. Manfaat suatu pekerjaan terhadap diri sendiri.	6,7
		2. Manfaat suatu pekerjaan terhadap orang lain.	8
	4. Identitas tugas	1. Kejelasan tahapan pekerjaan yang harus dikerjakan	9,10
		2. Kejelasan uraian pekerjaan dalam bekerja.	11,132
	5. Umpan balik	1. Perolehan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai.	13
		2. Perolehan informasi tentang penilaian keefektifan kinerja karyawan.	14

Sumber: Data diolah peneliti (2012)

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Bebas II

Variabel Bebas II (X₂): Iklim Organisasi			
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Iklim organisasi adalah satu set ciri yang dapat diukur tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang dijalankan bersama oleh para anggotanya, yang merujuk kepada tujuh konteks, yaitu struktur, tanggung-jawab individu, dukungan interaksi, imbalan dan sanksi, konflik, resiko, dan identitas Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007: 121), Litwin dan Stringer (dalam Suryana Sumantri, 2001: 134), Fink dan Chen (dalam Yusop, 2007: 34)	1. Struktur	1. Deskripsi kerja	15
		2. Sistem pengawasan	16
		3. Peraturan perusahaan	17
		4. Proses pengambilan keputusan	18
	2. Tanggung-jawab individu	1. Tanggung-jawab terhadap tugas	19,20
		2. Tanggung jawab terhadap tujuan perusahaan	21
	3. Dukungan interaksi	1. Dukungan dan bantuan antarkaryawan	22,23
		2. Keharmonisan interaksi antara bawahan-atasan	24
	4. Imbalan dan sanksi	1. Ukuran imbalan dan sanksi	25,26
		2. Sistem pemberian imbalan dan sanksi	27,28
	5. Konflik	1. Pencegahan konflik	29
		2. Penyelesaian konflik	30
	6. Identitas	1. Loyalitas para karyawan	31
		2. Penanaman individual pada tujuan dan misi perusahaan	32

Sumber : Data diolah peneliti (2012)

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Terikat

Konsep Variabel	Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja		No. Item
	Dimensi	Indikator	
“Kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan sikap positif atau negatif yang dilakukan pekerja terhadap pekerjaan mereka sebagai akibat dari jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima yang meliputi pekerjaan itu sendiri, bayaran, promosi, pengawasan, rekan kerja.	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan dianggap menarik	33,34
		2. Memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab	35,36,37
	2. Bayaran	1. Kompensasi dipersepsikan adil	38,38
		2. Kompensasi sesuai dengan harapan.	40,41
	3. Promosi	1. Peluang untuk mendapatkan promosi	42,43
		2. Rasa keadilan untuk mendapatkan promosi	44
	4. Pengawasan	1. Keadilan penugasan manajerial oleh pihak manajemen	45
		2. Keterbukaan dan kerjasama dengan pihak manajemen	46,47
	5. Rekan kerja	1. Rekan kerja yang menyenangkan	48
		2. Rekan kerja yang kompeten	49

Robbins (dalam Wibowo, 2009: 323), Greenberg dan Baron (dalam Wibowo 2009: 323), Vechio (dalam Wibowo 2007: 323)

Sumber : Data diolah peneliti (2012)

3.4. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2003: 265), populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang membuat seorang peneliti tertarik untuk menginvestigasinya. Sedangkan, sampel, menurut Sekaran (2003: 266), merupakan subkelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut. Total keseluruhan jumlah karyawan pada bagian ini selain kepala bagian dan kepala sub bagian adalah sebesar 47 orang. Pada Bagian Hukum terdapat 3 (tiga) sub bagian yang terdiri dari sub bagian peraturan perundang-undangan, sub bagian bantuan hukum dan sub bagian humas dan kerjasama luar negeri. Berikut perincian karyawan pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut yang terlihat pada table 3.4.

Tabel 3.4

**Jumlah Karyawan Pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan
Direktorat Perhubungan Laut**

Sub Bagian	Jumlah Karyawan
Sub Bagian Peraturan Perundang-undangan	13
Sub Bagian Bantuan Hukum	13
Sub Bagian Humas dan Kerjasama Luar Negeri	21
Total	47

Sumber: Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut (2012)

Menurut Roscuc (dalam Sekaran, 2003: 296), ukuran sampel lebih besar dari 30 orang dan kurang dari 500 orang telah mencukupi untuk digunakan dalam semua penelitian. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total. Semua sampel tersebut diambil sebagai responden yakni menggunakan keseluruhan populasi Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut selain kepala bagian dan kepala sub bagian sebagai sampel penelitian yang berjumlah 47 orang.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1. Data Primer

Lancaster (2005: 78) berpendapat bahwa data primer merupakan data yang didapat untuk tujuan tertentu dari sumber pertama, baik dari individu maupun dari suatu instansi. Adapun data primer di dalam penelitian ini didapat melalui metode pengumpulan data berikut ini:

- a. Kuesioner, yang menurut Umar (2005: 49) adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan/ pernyataan tersebut. Metode ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan tetap bagian hukum yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.

- b. Survei observasional, yang menurut Sekaran (2003: 421) adalah metode pengumpulan data dengan mengobservasi orang-orang atau kejadian di dalam lingkungan kerja dan merekam informasi yang ada di dalamnya. Dalam konteks penelitian ini, peneliti mengobservasi kondisi fisik dan nonfisik, serta sikap dan interaksi antarkaryawan.

3.5.2. Data Sekunder

Lancaster (2005: 78) berpendapat bahwa data sekunder merupakan data primer yang telah tersedia dan diolah, baik oleh pihak pengumpul data primer tersebut maupun pihak lainnya. Dalam penelitian ini, data sekunder tersebut didapat melalui survei literatur. Menurut Sekaran (2003:63), survei literatur adalah pendokumentasian dari tinjauan komprehensif terhadap sumber data sekunder yang terkait dengan penelitian tersebut, baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini, survey literatur dilakukan dengan cara mencari, membaca, dan atau mengumpulkan data-data sekunder yang berasal dari berbagai buku literatur, karya ilmiah, dan data institusi yang dimiliki oleh pihak manajemen.

3.5.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala interval. Menurut Riduwan (dalam Prayudha, 2013: 51), skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang

lain dan mempunyai bobot yang sama. Bobot skor menggunakan skala interval dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4

Bobot skor menggunakan skala interval

Pilihan jawaban	Bobot skor
Sangat Setuju	5,8 – 7
Setuju	4,6 – 5,79
Cukup Setuju	3,4 – 4,59
Kurang Setuju	2,2 – 3,39
Sangat Tidak Setuju	1 – 2,19

Sumber: Riduwan (dalam Prayudha, 2013: 51).

3.6. Metode Analisis

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan program *software* aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) 16 for Windows dan juga Microsoft Excel. Analisis terhadap data perlu dilakukan sebelumnya untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai kebutuhan. Analisis data itu antara lain uji instrumen, uji asumsi dasar, uji penyimpangan asumsi klasik, analisis regresi linear, dan analisis deskriptif.

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur.

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dan benar. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas yang tinggi, hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan bantuan *software* SPSS.

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi item-total (*Bivariate Pearson*)

i = skor item

x = skor total

n = jumlah subjek

Uji validitas tersebut menggunakan uji dua sisi (2-tailed) dengan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel, instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika r hitung $< r$ tabel, instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha (Croanbach's)*. Pengolahan data menggunakan SPSS. Adapun rumus reliabilitasnya, menurut Arikunto (dalam Priyatno, 2009: 25), adalah:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \frac{(1 - \sum \sigma_b^2)}{\sigma_1^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah pernyataan/pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah butir varian

σ_1^2 = Varian total

Uji reliabilitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Artinya, alat ukur atau pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dianggap reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* atau bila hasil *Alpha Croanbach's* lebih kecil dari *Alpha Croanbach's Based on Standardized Items*.

3.6.2. Uji Asumsi Dasar

3.6.2.1. Uji Normalitas

Hear et al, (2006: 40) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui tingkat distribusi data sampel yang

dimiliki terhadap distribusi normal. Apabila berdistribusi normal maka dapat dilakukan uji parametrik. Namun, bila data tersebut tidak normal maka dilakukan uji non-parametrik. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Kriteria pengambilan kesimpulannya adalah:

- a. Jika $\text{sig} > 0.05$, maka data pada variabel tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika $\text{sig} < 0.05$, maka data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linear secara signifikan antara dua variabel. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dalam penelitian ini, uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Priyatno (2009: 36) mengatakan bahwa dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.6.3.1. Uji Multikolinearitas

Menurut Hear et al, (2006: 40), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen.

Untuk menguji multikolinearitas dapat melihat *value inflation factor* (VIF) dengan pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 5$ maka terdapat multikolinearitas.
- b. Jika nilai $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008: 82), 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 (Umar, 2008: 82). Menurut Priyatno (2009: 84), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui secara deskriptif hasil dari penelitian yang diperoleh melalui instrumen yang telah diberikan kepada sampel yang dipilih. Analisis deskriptif ini akan menjawab tujuan dari penelitian berdasarkan hasil skor rata-rata jawaban responden pada kuisisioner yang telah diisi.

3.6.5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun model matematis persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (karakteristik pekerjaan atau iklim organisasi)

3.6.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linear berganda, yaitu analisis hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel-variabel independen tersebut dengan variabel dependennya apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun model matematis persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Karakteristik pekerjaan

X_2 = Iklim organisasi

e = Variabel pengganggu

3.6.6.1. Analisis Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien

ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0 menunjukkan tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, R^2 sama dengan 1 menunjukkan persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

ryx_1 = korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

3.6.6.2. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Sbi} \quad \text{atau} \quad t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel bebas (*independent variable*)

n = jumlah data atau kasus

Hipotesis 1:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria keputusan:

1. H_0 diterima, jika $-t_{\alpha/2} \leq t$ hitung atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
2. H_0 ditolak, jika t hitung $> t_{\alpha/2}$ atau t hitung $< -t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.6.6.3. Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independent

Hipotesis 3:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

Kriteria keputusan:

1. H_0 ditolak, jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima, jika $F \text{ hitung} <$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.