

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat (sahih, benar, dan valid) serta dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) mengenai:

1. Pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tugu Pratama Indonesia.
2. Pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tugu Pratama Indonesia.
3. Pengaruh antara karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tugu Pratama Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tugu Pratama Indonesia yang beralamat di Jl. Rasuna Said Kav C 8-9, Jakarta 12920. Perusahaan ini dipilih karena memiliki banyak informasi dan data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian.

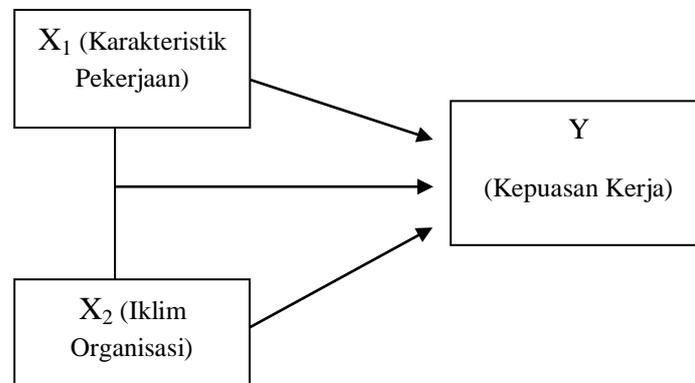
Adapun waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pada bulan Februari – April 2015. Waktu tersebut dipilih karena dinilai cukup kondusif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kolerasional untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X_1) adalah karakteristik pekerjaan dan (variabel X_2) adalah iklim organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah kepuasan kerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

X_1 = Variabel Bebas (Karakteristik Pekerjaan)

X_2 = Variabel Bebas (Iklim Organisasi)

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

→ = Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.⁵⁶

Berdasarkan obyek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Tugu Pratama Indonesia yang berjumlah 242 orang karyawan. Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”⁵⁷. Sampel penelitian yang diambil sebanyak 142 karyawan sesuai dengan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling acak proposional (*propotional random sampling technique*), yaitu sampel lapisan diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Teknik pengambilan sampel ini dipilih karena mampu memperoleh sampel yang representatif (mewakili) dan teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa setiap unsur atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk perhitungan lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.1, sebagai berikut:

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : CV Alfabeta, 2011), p. 61

⁵⁷ *ibid.*, p. 62

Tabel III.1
Perincian Perhitungan Sampel PT. Tugu Pratama Indonesia

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Finance & Corporate Service	84 orang	$\frac{84}{242} \times 142$	49 orang
Marketing	37 orang	$\frac{37}{242} \times 142$	22 orang
Technical	81 orang	$\frac{81}{242} \times 142$	48 orang
Non Directorate	40 orang	$\frac{40}{242} \times 142$	23 orang
Jumlah			142 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat didasarkan dari kesesuaian harapan yang timbul dengan apa yang diperoleh dengan meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, dan pengawasan.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Semua pernyataan dalam kuesioner ini menggambarkan dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri dengan indikator tugas yang menantang, berulang-ulang, kesempatan belajar, dan kesempatan tanggung jawab, gaji dengan

indikator upah pantas dan upah adil, promosi dengan indikator dilakukan dengan jujur, berdasarkan kemampuan, pengawasan dengan indikator memberikan bantuan teknis, atasan komunikator yang baik.

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 pada karyawan dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel kepuasan kerja pada karyawan. Kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba	Butir Final
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	a. Tugas yang menantang.	3,6	3,5
		b. Berulang – ulang	1,2	1,2
		c. Kesempatan belajar	9	8
		d. Kesempatan tanggung jawab	10	9
	Gaji	a. Upah pantas	4,5*,7	4,6
		b. Upah adil	8,19,20	7,17,18
	Promosi	a. Dilakukan dengan jujur	12,13,14*	11,12,
		b. Berdasarkan kemampuan	11,16,18	10,14,16
Pengawasan	a. Memberikan bantuan teknis	15,17,21	13,15,19	
	b. Atasan komunikator yang baik	22,23*,24	20,21	

Keterangan: (*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi skala Likert dalam instrument penelitian telah disediakan alternative jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor
1	Sangat Memuaskan	5
2	Memuaskan	4
3	Kurang Memuaskan	3
4	Tidak Memuaskan	2
5	Sangat Tidak Memuaskan	1

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen model skala likert yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.2 di atas.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan secara acak kepada karyawan PT. Tugu Pratama Indonesia sebanyak 30 orang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:⁵⁸

$$r_{it} = \frac{\sum Y_i \cdot Y_t}{\sqrt{(\sum Y_i^2)(\sum Y_t^2)}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total.

Y_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

Y_t = jumlah kuadrat deviasi skor Y_t

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

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 24 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 21 butir pernyataan.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁵⁹

$$r_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

⁵⁸ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008), p.

⁵⁹ Sugiyono, *op. cit.*, p. 365

keterangan :

r_{it} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

$\sum S_t^2$ = jumlah varians skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁶⁰,

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

S_i^2 = Varian butir

$\sum xi^2$ = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan r_{ii} sebesar 0,947. 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 21 butir pernyataan akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

2. Karakteristik Pekerjaan

a. Definisi Konseptual

Karakteristik pekerjaan adalah isi dan tugas dalam semua pekerjaan yang meliputi: keragaman keterampilan (*skill variety*),

⁶⁰*Ibid*, p. 288.

identitas tugas (*task identity*), kepentingan tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), umpan balik (*feedback*).

b. Definisi Operasional

Karakteristik pekerjaan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Semua pernyataan dalam kuesioner ini menggambarkan dimensi karakteristik pekerjaan yaitu keragaman keterampilan (*skill variety*) dengan indikator menggunakan keterampilan berbeda, menggunakan bakat berbeda, identitas tugas (*task identity*) dengan indikator pekerjaan memerlukan penyelesaian yang menyeluruh, signifikan tugas (*task significance*) dengan indikator pekerjaan memberikan pengaruh pada kehidupan orang lain, otonomi (*autonomy*) dengan indikator kebebasan melaksanakan pekerjaan, dan umpan balik (*feedback*) dengan indikator informasi dan pengetahuan.

c. Kisi-kisi Instrumen Karakteristik Pekerjaan

Kisi-kisi instrumen variabel karakteristik pekerjaan yang disajikan merupakan kisi-kisi instrumen yang disajikan untuk uji coba. Kisi-kisi instrumen variabel karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4

Kisi-Kisi Instrumen Karakteristik Pekerjaan

Variabel	Dimnsi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Karakteristik Pekerjaan	Keragaman keterampilan (<i>skill variety</i>)	a. Menggunakan keterampilan berbeda	1,2,7	10	1,2,6	8
		b. Menggunakan bakat berbeda.		3		3
	Identitas tugas (<i>task identity</i>)	a. Pekerjaan memerlukan penyelesaian yang menyeluruh	4,5,9*	6*,8	4,5	7
		a. Pengaruh pada kehidupan orang lain	11,12,18	13,20*	9,10,15,	11
	Otonomi (<i>autonomy</i>)	a. Kebebasan melaksanakan pekerjaan	15,17	14*,16,23	12,14	13,19
Umpan balik (<i>feedback</i>)	a. Informasi	19,	22	16	18	
	b. Pengetahuan	21,24,25		17,20,21		

Keterangan: (*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi skala Likert dalam instrument penelitian telah disediakan alternative jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.5

Skala Penilaian Untuk Instrumen Karakteristik Pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Karakteristik Pekerjaan

Proses pengembangan instrumen karakteristik pekerjaan dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen model skala likert yang mengacu kepada indikator-indikator variabel karakteristik pekerjaan seperti yang terlihat pada tabel III.4

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel karakteristik pekerjaan. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diuji cobakan secara acak kepada karyawan PT. Tugu Pratama Indonesia sebanyak 30 orang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:⁶¹

$$r_{it} = \frac{\sum X_i \cdot X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2)(\sum X_t^2)}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total.

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

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

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 25 butir pernyataan terdapat 4 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 21 butir pernyataan.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁶²

$$r_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

⁶¹ Djaali dan Pudji Muljono, *loc. cit.*,

⁶² Sugiyono, *loc. cit.*,

keterangan :

r_{it} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

$\sum S_t^2$ = jumlah varians skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁶³,

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 \left(\frac{\sum xi^2}{n} \right)}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

S_i^2 = Varian butir

$\sum xi^2$ = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan r_{ii} sebesar 0,941. 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 21 butir pernyataan akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel karakteristik pekerjaan.

⁶³ *Ibid*, hal. 288.

3. Iklim Organisasi

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi adalah persepsi para karyawan tentang lingkungan kerjanya yang dapat mempengaruhi perilaku mereka yang meliputi: struktur, standar, tanggungjawab, dukungan, dan komitmen.

b. Definisi Operasional

Iklim organisasi pekerjaan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Semua pernyataan dalam penelitian ini menggambarkan dimensi iklim organisasi yaitu: struktur dengan indikator peran yang jelas dan tanggung jawab yang jelas, standar dengan indikator meningkatkan kinerja, tanggungjawab pengambilan keputusan dan memecahkan masalah, dukungan dengan indikator perasaan percaya, mendukung antara anggota kelompok kerja, dan komitmen dengan indikator perasaan bangga dan loyalitas.

c. Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi

Kisi-kisi instrumen variabel iklim organisasi yang disajikan merupakan kisi-kisi instrumen yang disajikan untuk uji coba. Kisi-kisi instrumen variabel iklim organisasi dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6

Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Iklim Organisasi	Struktur	a. Peran yang jelas	1,3,23		1,3,20	
		b. Tanggung jawab yang jelas	2,	7	2	7
	Standar	a. Meningkatkan kinerja	4,6,8,10*	5	4,6,8	5
		Tanggung Jawab	a. Pengambilan keputusan	9,12,13		9,11,12
	b. Memecahkan masalah.		14	11	13	10
Dukungan	a. Perasaan percaya	15,25		14,22		
	b. Mendukung di antara kelompok kerja.	19*,20	16	18	15	
Komitmen	a. Perasaan bangga	18,22*,24		17,21		
	b. Loyalitas	17	21	16	19	

Keterangan: (*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi skala Likert dalam instrument penelitian telah disediakan alternative jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.7**Skala Penilaian Untuk Instrumen Iklim Organisasi**

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Iklim Organisasi

Proses pengembangan instrumen iklim organisasi dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen model skala likert yang mengacu kepada indikator-indikator variabel iklim organisasi seperti yang terlihat pada tabel III.6.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing mengenai validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel iklim organisasi. Setelah disetujui, selanjutnya instrumen diuji cobakan secara acak kepada karyawan PT. Tugu Pratama Indonesia sebanyak 30 orang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:⁶⁴

$$r_{it} = \frac{\sum X_i \cdot X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2)(\sum X_t^2)}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total.

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

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

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 25 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 22 butir pernyataan.

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁶⁵

$$r_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

keterangan :

r_{it} = reliabilitas instrumen

⁶⁴ Djaali dan Pudji Muljono, *loc. cit.*,

⁶⁵ Sugiyono, *loc. cit.*,

k = banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

$\sum S_t^2$ = jumlah varians skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁶⁶

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

S_i^2 = Varian butir

$\sum xi^2$ = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan r_{ii} sebesar 0,945. 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 22 butir pernyataan akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel iklim organisasi.

F. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi berganda yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 18.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

⁶⁶*Ibid*, hal. 288.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statistik yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Hipotesis penelitiannya adalah:

- a. H_0 : Data berdistribusi normal
- b. H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model

regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Menurut Dwi Prayitno, “uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak”⁶⁷. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan Anova. Hipotesis penelitiannya adalah:

1. $Y \neq a + bx$, data tidak linier
2. $Y = a + bx$, data linier

Kriteria pengambilan keputusan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- a. Jika *deviation from linearty* $> 0,05$ maka mempunyai hubungan linear
- b. Jika *deviation from linearty* $< 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi antara variabel bebas. Akibat bagi model regresi yang mengandung multikolinearitas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas

⁶⁷ Dwi Priyatno, *SPSS Analisis Statistika Data lebih Cepat, Efesien dan Akurat*. (Yogyakarta: Media Kom, 2011), p. 89

menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar. Uji multikolinearitas dilakukan dengan pendekatan atas nilai R^2 dan signifikansi dari variabel yang digunakan. *Rule of Thumb* mengatakan apabila didapatkan R^2 yang tinggi sementara terdapat sebagian besar atau semua yang secara parsial tidak signifikan, maka diduga terjadi multikolinearitas pada model tersebut.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh sesuatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,09), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, maka menunjukkan adanya multikolinearitas yang tinggi. Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF lebih rendah dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas.

Pada penelitian ini untuk menguji terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan analisis grafis. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam scatterplot antara variabel dependen dengan residual. Dasar analisis grafis adalah jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Selain itu, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- a. H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- b. H_1 : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari karakteristik pekerjaan (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

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

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

X_1 = Variabel bebas (Karakteristik Pekerjaan)

X_2 = Variabel bebas (Iklim Organisasi)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Karakteristik Pekerjaan)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Iklim Organisasi)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2$$

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 F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

2. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

3. $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{kritis}}$, jadi H_0 diterima

4. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{kritis}}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Uji t untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitian:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y .

2. $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh terhadap Y .
3. $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y .
4. $H_0 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1. t hitung $<$ t tabel, jadi H_0 diterima
2. t hitung $>$ t tabel, jadi H_0 ditolak

5. Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terkait dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 0$, maka variasi dari variabel terkait tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 1$, maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Semua titik observasi berada tepat pada garis regresi $R^2 = 1$. Rumus yang digunakan adalah:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

100% = Penggali yang menyatakan dalam persentase