

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi serta implikasinya pada kepuasan kerja karyawan. Adapun variabel yang mempengaruhi, yang disebut dengan variabel eksogen, yaitu lingkungan kerja (X). Sedangkan masalah penelitian yang disebut variabel endogen yaitu kepuasan kerja karyawan (Z), Adapun motivasi (Y) sebagai variabel perantara terjadinya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja yang diukur dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sugiyono (2013:59) mengemukakan yang dimaksud dengan variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Istilah lain untuk variabel independen adalah variabel eksogen. Sedangkan variabel endogen menurut Sugiyono (2013:59) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel eksogen. Adapun variabel intervening menurut Sugiyono (2013:61) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian atau unit analisis yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan Shafira Corporation. Oleh karena itu akan diteliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi serta implikasinya pada kepuasan kerja karyawan di Shafira Corporation. Penelitian ini akan dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun di tahun 2015, Metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, seperti yang diungkapkan Creswell (2012:217) yang menyatakan bahwa *Cross sectional survei* yaitu survei yang dilakukan dengan mengumpulkan data satu persatu dalam satu waktu.

Pernyataan lain dikemukakan oleh Husein Umar (2013:45) Pendekatan *cross sectional* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka panjang.

3.2 Metode Penelitian

Sugiyono (2013:6) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Sedangkan menurut Ulber silalahi (2010:6) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara yang sah dan andal untuk mendapat pengetahuan ilmiah. Metode penelitian bukan saja merupakan cara sistematis dari seluruh pemikiran dan telaah reflektif, melainkan juga memiliki kesanggupan mengoreksi diri.

Dalam mencapai suatu tujuan penelitian yang telah direncanakan diperlukan penggunaan metode yang tepat agar memperoleh hasil penelitian yang baik. Dari beberapa pendapat menurut ahli dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah yang sah dan andal dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang digunakan

Berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut Zainal Arifin (2011:41) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan (*to describe*), menjelaskan, dan menjawab persoalan-persoalan tentang fenomena dan peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena sebagaimana adanya maupun analisis hubungan antara berbagai variabel dalam suatu fenomena. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Melalui jenis penelitian *deskriptif* maka dapat diperoleh gambaran mengenai konsep lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan pada karyawan Shafira Corporation.

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sedangkan penelitian *verifikatif* menurut Toto dan Nanang (2012:53) mengemukakan bahwa penelitian *verifikatif* (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam hal ini penelitian *verifikatif* bertujuan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan statistik (Suharsimi Arikunto, 2009:8). Dalam penelitian *verifikatif* bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi serta implikasinya pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Survei*. Maholtra (2010:96) *Explanatory survey* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Sedangkan menurut Toto dan Nanang (2012:56) menjelaskan bahwa penelitian *survei* yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud mengetahui sesuatu secara keseluruhan dari wilayah atau objek penelitian. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk seluruh wilayah yang menjadi sasaran. Penelitian yang digunakan dalam metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ke tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Adanya variabel-variabel perlu diklasifikasikan dan diidentifikasi, sehingga akan memperoleh tujuan yang sebenarnya dari penelitian. Maka daripada itu perlu variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional. Sugiyono (2013:58) menyebutkan bahwa variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Pengertian lain menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2012: 38) mengemukakan variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel

yang diteliti. Pada operasionalisasi variabel terdapat dimensi, indikator, ukuran dan skala bertujuan untuk mendefinisikan dan mengukur variabel. Dalam penelitian ini, meliputi tiga variabel yang akan diteliti yaitu, variabel eksogen dan variabel perantara (*intervening*), serta, variabel endogen di mana:

1. Variabel Eksogen (X)

Variabel yang mempengaruhi, baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen) dinyatakan dengan simbol X. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, yang memiliki dimensi berupa lingkungan kerja fisik (*physical environment*) dan lingkungan kerja non fisik (*non physical environment*).

2. Variabel Intervening (Y)

Variabel intervening merupakan variabel penyelantara yang terletak di antara variabel eksogen dan variabel endogen, sehingga variabel eksogen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel endogen (Sugiyono, 2013:61). Variabel intervening dinyatakan dengan simbol Y. dalam penelitian ini variabel intervening adalah motivasi, yang diukur dengan dimensi keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk menguasai sesuatu dan keinginan untuk memperluas pergaulan.

3. Variabel Endogen (Z)

Variabel Endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dinyatakan dengan simbol Z. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yang memiliki dimensi *salary*, *promotion*, *co-workers*, *supervisor*, dan *job itself*.

Skala pengukuran pada penelitian menggunakan skala ordinal. Menurut Anwar Sanusi (2013: 55) menyatakan bahwa skala ordinal (*ordinal scale*) adalah skala pengukuran yang menyatakan sesuatu lebih dari (hal) yang lain. Skala ordinal memberikan nilai peringkat terhadap dimensi konstruk atau variabel yang diukur sehingga menunjukkan suatu urutan penilaian atau tingkat preferensi. Rincian operasionalisasi variabel (X) Lingkungan kerja, variabel (Y) Motivasi, dan variabel (Z) Kepuasan kerja dirumuskan sebagai berikut:

Operasionalisasi variabel X, Y, dan Z disajikan dalam Tabel 3.1:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Lingkungan Kerja (X) Sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Alex Nitisemito (2009:39)	1. Lingkungan Kerja Fisik (<i>Physical Working Environment</i>) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2012:21)	1. Penerangan yang cukup	• Pencahayaan yang terang membuat pekerjaan menjadi lancar	• Tingkat kelancaran bekerja karena Pencahayaan yang terang	Ordinal	1
			• Penerangan di tempat kerja baik	• Tingkat Penerangan di tempat kerja cukup baik	Ordinal	2
		2. Suhu dan sirkulasi udara	• Udara ruangan kerja bersih	• Tingkat udara ruangan kerja yang bersih	Ordinal	3
			• Suhu ruangan kerja sejuk	• Tingkat kesejukan Suhu ruangan kerja	Ordinal	4
		3. Penataan Ruang Kerja	• Ruang kerja karyawan sudah luas	• Tingkat ruang kerja yang cukup luas	Ordinal	5
			• Di tempat kerja tersedia perlengkapan kantor untuk menunjang pekerjaan	• Tingkat Ketersediaan perlengkapan kantor untuk menunjang pekerjaan	Ordinal	6
			• Di ruangan kerja karyawan leluasa untuk bergerak	• Tingkat keleluasaan bergerak di ruangan kerja	Ordinal	7
		4. Warna Cat Ruangan	• Ruangan kerja tertata baik	• Tingkat ruangan kerja yang tertata baik	Ordinal	8
			• Kombinasi warna cat ruangan kerja cukup indah	• Tingkat Kombinasi warna cat ruangan kerja yang cukup indah	Ordinal	9
		5. Tingkat	• Apabila cat di tempat kerja pudar dan lembab perusahaan cepat mengganti	• Tingkat kondisi warna cat ruangan kerja yang sudah pudar dan lembab cepat diganti dengan cat baru	Ordinal	10
			• Kebisingan di kantor relatif tidak ada	• Tingkat kebisingan di kantor relatif tidak	Ordinal	11

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		Kebisingan		ada		
			<ul style="list-style-type: none"> • Di tempat kerja tidak ada suara bising yang mengganggu 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketiadaan suara bising yang mengganggu di tempat kerja 	Ordinal	12
		6. Keamanan Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tenang 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tenang 	Ordinal	13
			<ul style="list-style-type: none"> • Tersedia petugas keamanan sehingga orang bebas keluar masuk 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketersediaan petugas keamanan sehingga orang bebas keluar masuk 	Ordinal	14
2.	Lingkungan kerja sosial adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	7. Hubungan karyawan dengan atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan pimpinan dengan bawahan terjalin dengan akrab 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Hubungan pimpinan dengan bawahan terjalin dengan akrab 	Ordinal	15
			<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan selalu menghargai hasil kerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Pimpinan selalu menghargai hasil kerja pegawai 	Ordinal	16
			<ul style="list-style-type: none"> • Penyampaian tugas oleh pimpinan selalu dimengerti oleh karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Penyampaian tugas oleh pimpinan selalu dimengerti oleh karyawan 	Ordinal	17
		8. Hubungan dengan sesama rekan kerja/teman sejawat	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin akrab 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan dengan rekan kerja terjalin akrab 	Ordinal	18
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan saling berbagi informasi pekerjaan dengan sesama rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat berbagi informasi pekerjaan dengan sesama rekan kerja 	Ordinal	19
		9. Hubungan karyawan dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi pimpinan dengan bawahan terjalin baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat komunikasi pimpinan dengan bawahan terjalin baik 	Ordinal	20
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan bawahan dapat menyampaikan permasalahan pekerjaan dengan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan bawahan dapat menyampaikan permasalahan pekerjaan dengan 	Ordinal	21

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item		
Motivasi (Y) Keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak Stephen P. Robbins (2014:166)	<i>1. Need of Achievement</i> (Kebutuhan Berprestasi) Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar dan berusaha keras untuk berhasil. David McClelland dan Veithzal (2011:840)	1. Tanggungjawab pekerjaan	atasan	atasan				
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan selalu mendapatkan tugas yang sesuai dengan pekerjaannya 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat mendapatkan tugas yang sesuai dengan pekerjaannya 	Ordinal	22		
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan 	Ordinal	23		
				2. Berani mengambil Resiko	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan 	Ordinal	24
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan selalu mendedikasikan diri untuk bekerja keras sesuai target kerja 		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan mendedikasikan diri bekerja keras sesuai target kerja 	Ordinal	25	
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan selalu berani mengambil resiko dalam pekerjaan 		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan karyawan selalu berani mengambil resiko dalam pekerjaan 	Ordinal	26	
				3. Kualitas kerja yang prima	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu belajar hal-hal baru untuk bisa menghasilkan kinerja yang unggul 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan mampu belajar hal-hal baru untuk bisa menghasilkan kinerja yang unggul 	ordinal	27
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan berpikir kreatif dalam mencari solusi pekerjaan 		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan berpikir kreatif dalam mencari solusi pekerjaan 	Ordinal	28	
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu memberikan kinerja yang unggul 		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan memberikan kinerja yang unggul 	Ordinal	29	

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan paham akan nilai-nilai Standar Operasional Prosedur Perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kephahaman akan nilai-nilai Standar Operasional Prosedur Perusahaan 	Ordinal	30
	2. <i>Need of Power</i> (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)	3. Kepimimpinan untuk bisa menguasai sesuatu	<ul style="list-style-type: none"> Selalu siap menjadi leadear dalam setiap tugas kelompok kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesiapan menjadi leadear dalam setiap tugas kelompok kerja 	Ordinal	31
	Dorongan untuk memiliki kekuatan, membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga tidak akan berperilaku sebaliknya. David McClelland dalam Veithzal (2011:840)		<ul style="list-style-type: none"> Tidak pernah menyerah untuk mencapai target 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan untuk Tidak pernah menyerah untuk mencapai target 	Ordinal	32
		4. Persaingan antar rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Selalu berdikasi total dalam karir melebihi rekan kerja yang lain 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat berdikasi total dalam karir melebihi rekan kerja yang lain 	Ordinal	33
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan sering mengambil jam kerja atau lembur 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan mengambil jam kerja atau lembur 	Ordinal	34
	3. <i>Need of Affiliation</i> (Kebutuhan untuk memperluas pergaulan)	1. Komunikasi antar rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja 	Ordinal	35
	Dorongan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab dengan karyawan lain David McClelland dalam Veithzal (2011:840)		<ul style="list-style-type: none"> Tidak merasa kesulitan bekerjasama dengan atasan maupun bawahan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tidak merasa kesulitan bekerjasama dengan atasan maupun bawahan 	Ordinal	36
		2. Hubungan Sosial antar kerja	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan saling menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat dorongan saling menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan 	Ordinal	37
			<ul style="list-style-type: none"> Terjalin sikap saling percaya antara sesama rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat menjalin sikap saling percaya antara sesama rekan kerja 	Ordinal	38

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Kepuasan Kerja (Y) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Veitzal Rivai (2011:856)		1. <i>The work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri),	• Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian	• Tingkat Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian	Ordinal	39
			• Karyawan handal menyelesaikan masalah	• Tingkat handal menyelesaikan masalah	Ordinal	40
			• Gaji yang diterima tepat waktu	• Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai jabatan	Ordinal	41
		2. <i>Pay</i> (Gaji)	• Gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintahan	• Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pengalaman kerja	Ordinal	42
			• Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan karyawan	• Tingkat gaji yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan	Ordinal	43
			• Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi	• Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi	Ordinal	44
		3. <i>Promotion</i> (Promosi)	• Adanya kejelasan sistem penjenjangan karir	• Tingkat kejelasan sistem penjenjangan karir	Ordinal	45
			• Adanya sistem promosi jabatan untuk karyawan yang berkinerja baik	• Tingkat sistem promosi jabatan untuk karyawan yang berkinerja baik	Ordinal	46
			4. <i>Supervisi</i>	• Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	• Tingkat atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	Ordinal
		• Adanya perhatian dari manajemen dalam membimbing karyawan		• Tingkat perhatian dari manajemen dalam membimbing karyawan	Ordinal	48
		• Pengawasan sudah terencana		• Tingkat Pengawasan	Ordinal	49

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			dengan baik	sudah terencana dengan baik		
	5. <i>Co-Workers</i> (Rekan Kerja)		<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama dengan rekan kerja terjalin baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerja sama karyawan dengan rekan kerja terjalin baik 	Ordinal	50
			<ul style="list-style-type: none"> • Tidak adanya konflik antar rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketiadaan konflik antar rekan kerja 	Ordinal	51
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memberikan semangat kepada rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memberikan semangat kepada rekan kerja 	Ordinal	52

Sumber: Pengolahan Berbagai Sumber

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan suatu informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum Shafira Corporation, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Ulber Silalahi (2010:289) “Data primer adalah suatu objek atau dokumen original material mentah dari pelaku yang disebut *first hand information*”. Sedangkan pengertian lain dari Anwar Sanusi (2013: 104) menyatakan bahwa data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara maupun menyebarkan kuesioner kepada sumber data. Selanjutnya mengenai data sekunder, terdapat pengertian data sekunder menurut Ulber Silalahi (2010:291) adalah “Data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber lainnya yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan”.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu *literature*, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian.

Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan yang diteliti yang merupakan sumber pengolahnya. Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut ditunjukkan oleh Tabel 3.2 sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DATA DAN SUMBER DATA PENELITIAN

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Peringkat perusahaan	Sekunder	Kepala Divisi penjualan dari setiap bisnis retail busana muslim
2	Jumlah Karyawan	Sekunder	Laporan ketenagakerjaan (HRD) Shafira Corporation
3	Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan Shafira Corporation	Sekunder	Laporan ketenagakerjaan (HRD) Shafira Corporation
4	Profil Perusahaan	Sekunder	Website SHAFCO (www.shafira.co.id)
5	Data Pengunduran Diri Karyawan 2012-2014	Sekunder	Laporan ketenagakerjaan (HRD) Shafira Corporation
6	Presensi kehadiran karyawan	Sekunder	Laporan ketenagakerjaan (HRD) Shafira Corporation

Sumber Ketenagakerjaan Shafira Corporation 2015

3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Zainal Arifin (2011:215) menyatakan bahwa populasi atau *universe* adalah keseluruhan objek yang diteliti, baik berupa orang, benda, kejadian, nilai maupun hal-hal yang terjadi. Sherri L. Jackson (2012:20) menambahkan populasi adalah *All the people about whom a study it meant to generalize*. Dapat dikatakan bahwa populasi adalah semua orang mengenai untuk siapa penelitian itu dimaksudkan kemudian melakukan generalisasi.

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran. Populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk sasaran yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Shafira Corporation sebanyak 108 orang. Berikut merupakan data jumlah karyawan berdasarkan posisi per divisi.

TABEL 3.3
JUMLAH KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION
PERIODE 31 DESEMBER 2014

Jumlah Karyawan	MD Department	QC Department	HR Department	Marketing
108 orang	32 orang	30 orang	20 orang	26 orang

Sumber : Laporan HRD Shafira Corporation Desember 2014

Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, menyebabkan peneliti tidak dapat melakukan penelitian kepada seluruh populasi secara satu persatu dan menyeluruh, melainkan mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai dan diharapkan sejumlah sampel tersebut mampu mewakili karakteristik karyawan Shafira Corporation secara keseluruhan.

3.2.4.2 Sampel

Sampel menurut Zainal Arifin (2011:215) bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diselidiki atau dapat juga dikatakan bahwa sampel adalah populasi dalam bentuk mini (*miniatur population*). Sedangkan Sugiyono (2013:120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu sebagian karyawan Shafira Corporation. Tentunya peneliti berhak untuk mengambil sebagian sampel asalkan sampel tersebut mampu mewakili dan

representative yang bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, sesuai dengan penelitian ini dimana memiliki populasi (Shafira Corporation) yang banyak, sehingga memerlukan sampel yang mampu mewakili dan representative.

Penentuan jumlah sampel sangat tergantung dari karakteristik dan jumlah populasi. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Sangadji dan Sopiah (2010:189). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir ($e = 0,1$)

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

$$n = \frac{108}{1 + 108(0,05)^2} = \frac{108}{1 + 0,27}$$

$$n = \frac{108}{1,27}$$

$$n = 85,04 \approx 85$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka ukuran sampel minimal dalam penelitian ini ditetapkan dengan $\alpha = 5\%$, diperoleh ukuran sampel (n) minimal sebesar 85 sampel.

3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling menurut Suharsimi Arikunto (2010:116) adalah teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Secara umum terdapat dua teknik sampling

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menurut (Naresh K. Maholtra, 2009:375) yaitu: (1) teknik *probability*, dan (2) teknik *non-probability*. Teknik *samplingprobability* adalah teknik yang memberi peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *samplingnon probability* adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *Simple Random Sampling*, *Sistematic Sampling*, *Stratification Sampling* dan *Cluster Sampling*. Sedangkan sampel *non probability* memiliki enam jenis teknik penarikan sampel yaitu sampling sistematis, sampling kuota, sampling insidental, sampling *purposive*, sampling jenuh, dan sampling *snowball*.

Setelah memperoleh data dari responden yang merupakan populasi penelitian, penulis mengambil sampel berdasarkan teknik *simple random sampling*. Menurut Mark L. Bernson *et al* (2012:250) menyatakan “*in a simple random sample, every item from a frame has the same chance of selection as every other item*”. Oleh karena itu hak setiap subjek sama, maka peneliti terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subjek untuk dijadikan sampel. Sampel yang didapatkan harus memiliki hasil penelitian, untuk itu perlu dilakukan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan sampel yang representatif.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:401) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:167) wawancara merupakan komunikasi atau pembicaraan dua arah atau lebih yang dilakukan oleh pewawancara dan responden untuk menggali informasi yang relevan digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Wawancara ini

dilakukan pada manajer *HR. Department* Shafira Corporation untuk memperoleh data mengenai kondisi karyawan yang berada pada Shafira Corporation.

2. Observasi

Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan, digunakan bila objek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil menurut Sugiyono (2013:196). Observasi dilakukan dengan meninjau serta melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti yaitu karyawan Shafira Corporation.

3. Kuesioner

Sugiyono (2013:192) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai karakteristik responden, kepuasan responden, kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel lingkungan kerja (X), variabel motivasi (Y), dan variabel kepuasan kerja karyawan (Z). Kemudian memilih alternatif jawaban yang disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

4. Studi literatur atau kepustakaan

Studi literatur menurut Sugiyono (2013:168) merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti digunakan bila ingin mendapatkan data yang lengkap, akurat dan konsisten, terdiri dari studi literatur mengenai pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber, yaitu: a) Perpustakaan UPI, b) Skripsi, Tesis c) Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia d) Repositori Universitas dan e) Media cetak dan media elektronik (internet).

5. Dokumentasi

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Sugiyono (2013:422) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sehingga terdapat bukti yang sesuai dengan tujuan.

3.2.6 Uji Validitas dan Reabilitas

Syarat mutlak dari sebuah penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Sugiyono (2013:170) menyatakan bahwa Valid berarti mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten).

Sedangkan reliabilitas menurut Sugiyono (2013:171) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama. Sedangkan Jackson (2012:81) menyatakan bahwa reliabilitas adalah konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for Windows.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas menurut Suharsimi Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sedangkan Menurut Sugiyono (2010:172), “Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk menghitung validitas digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N(\sum Y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Riduwan (2013:73)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

X = Jumlah Skor yang item

Y = Jumlah Skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} atau $r_{hitung} < r_{tabel}$

Perhitungan validitas instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 for windows. Sedangkan teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasi biasa, yaitu korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen lingkungan kerja sebagai variabel X, motivasi kerja sebagai variabel Y dan Kepuasan kerja sebagai variabel Z. Jumlah pertanyaan untuk variabel X adalah sebanyak 22 item, variabel Y berjumlah 16 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Z berjumlah 14 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar **0,468**. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja (X), motivasi kerja (Y) dan kepuasan kerja (Z) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid

karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Penerangan yang cukup			
	○ Pencerahan yang terang membuat pekerjaan saya lancar	0,645	0,468	Valid
	○ Penerangan di tempat kerja saya cukup baik	0,861	0,468	Valid
2	Suhu dan Sirkulasi Udara			
	○ Udara tempat kerja saya bersih	0,645	0,468	Valid
	○ Suhu ruangan kerja saya cukup sejuk	0,706	0,468	Valid
3	Penataan Ruang Kerja			
	○ Ruang kerja saya cukup luas	0,687	0,468	Valid
	○ Di ruangan kerja saya leluasa untuk bergerak	0,500	0,468	Valid
	○ Tempat kerja saya sudah tertata baik	0,756	0,468	Valid
	○ Di Tempat kerja saya tersedia perlengkapan kantor untuk menunjang pekerjaan	0,763	0,468	Valid
4	Warna Cat Ruangan			
	○ Kombinasi warna cat tempat kerja cukup indah	0,861	0,468	Valid
	○ Apabila cat di tempat kerja sudah pudar dan lembab perusahaan cepat mengganti	0,861	0,468	Valid
5	Kebisingan Tempat Kerja			
	○ Kebisingan di tempat kerja saya relatif tidak ada	0,883	0,468	Valid
	○ Di ruangan kerja saya tidak ada suara bising yang mengganggu	0,837	0,468	Valid
6	Keamanan Tempat Kerja			
	○ Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tenang	0,728	0,468	Valid
	○ Tersedia petugas keamanan sehingga orang tidak bebas keluar masuk	0,613	0,468	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja Sosial				
1	Hubungan Karyawan dengan Atasan			
	○ Hubungan pimpinan dengan karyawan terjalin dengan akrab	0,773	0,468	Valid
	○ Pimpinan selalu menghargai hasil kerja karyawan	0,484	0,468	Valid
	○ Penyampaian tugas oleh pimpinan selalu dimengerti oleh karyawan	0,564	0,468	Valid
2	Hubungan sesama rekan kerja			
	○ Hubungan sesama rekan kerja terjalin akrab	0,491	0,468	Valid
	○ Saya selalu berbagi informasi pekerjaan dengan rekan kerja	0,543	0,468	Valid
3	Hubungan karyawan dengan bawahan			
	○ Komunikasi pimpinan dengan bawahan terjalin baik	0,734	0,468	Valid
	○ Karyawan bawahan dapat menyampaikan permasalahan pekerjaan kepada atasan	0,493	0,468	Valid
	○ Karyawan selalu mendapatkan tugas yang sesuai dengan pekerjaannya	0,649	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21,0 *for window*)

Tabel 3.4 pada instrumen lingkungan kerja baik dimensi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja sosial dapat diketahui bahwa r_{hitung} dari keseluruhan indikator lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel lingkungan kerja sebagai variabel (X). Untuk mengetahui apakah pada instrumen lainnya dikatakan valid, berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel motivasi kerja sebagai variabel (Y).

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Tanggung Jawab Pekerjaan			
	○ Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan	0,659	0,468	Valid
	○ Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	0,729	0,468	Valid

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
2	○ Saya selalu mendedikasikan diri untuk bekerja keras sesuai target kerja	0,819	0,468	Valid
	Berani Mengambil Resiko			
	○ Saya selalu beranimengambil resiko dalam pekerjaan	0,574	0,468	Valid
	○ Saya mampu belajar hal-hal baru untuk bisa menghasilkan kinerja yang unggul.	0,778	0,468	Valid
3	○ Saya selalu berpikir kreatif dalam mencari solusi pekerjaan	0,532	0,468	Valid
	Kualitas Kerja Prima			
	○ Saya selalu memberikan hasil kerja yang unggul	0,777	0,468	Valid
4	○ Saya paham akan nilai-nilai Standar Operasional Prosedur Perusahaan	0,513	0,468	Valid
	Keinginan untuk Berkuasa			
	○ Saya selalu siap menjadi <i>leader</i> dalam setiap tugas kelompok kerja	0,778	0,468	Valid
5	○ Saya tidak pernah menyerah untuk mencapai target	0,593	0,468	Valid
	Persaingan Rekan Kerja			
	○ Saya selalu berdedikasi total dalam karir melebihi rekan kerja yang lain	0,532	0,468	Valid
6	○ Saya sering mengambil tambahan jam kerja atau lembur	0,477	0,468	Valid
	Komunikasi antar Rekan Kerja			
	○ Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,539	0,468	Valid
7	○ Saya tidak merasa kesulitan bekerjasama dengan rekan kerja	0,582	0,468	Valid
	Hubungan Sosial antar Rekan Kerja			
	○ Saya menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan	0,659	0,468	Valid
	○ Terjalin sikap saling percaya antara saya dan rekan kerja yang lain	0,729	0,468	Valid

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa r_{hitung} seluruh indikator lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang tepat dalam mengukur variabel motivasi kerja. Selanjutnya berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kepuasan kerja yang pada penelitian ini merupakan variabel Z.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	<i>The work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)			
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian saya ○ Saya merasa handal dalam menyelesaikan pekerjaan 	0,605 0,514	0,468 0,468	Valid Valid
2	<i>Pay</i> (Gaji)			
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Saya menerima gaji tepat waktu ○ Gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintahan ○ Gaji yang diterima sesuai jabatan saya 	0,486 0,608 0,612	0,468 0,468 0,468	Valid Valid Valid
	<i>Promotion</i> (Promosi)			
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perusahaan tempat saya bekerja memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi ○ adanya kejelasan sistem penjenjangan karir ○ Adanya sistem promosi jabatan untuk karyawan yang berkinerja baik 	0,569 0,510 0,592	0,468 0,468 0,468	Valid Valid Valid
	4	<i>Supervisi</i>		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Atasan selalu melibatkan saya dalam pengambilan keputusan dengan baik ○ Saya senang atas perhatian manajemen dalam membimbing ○ Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik 	0,692 0,618 0,536	0,468 0,468 0,468	Valid Valid Valid
5	<i>Co Workers</i> (Rekan Kerja)			
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kerja sama saya dengan rekan kerja terjalin baik ○ Tidak adanya konflik antar rekan kerja ○ Rekan kerja sering membantu jika saya mengalami kesulitan 	0,490 0,731 0,693	0,468 0,468 0,468	Valid Valid Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for window)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa r_{hitung} seluruh indikator lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kepuasan kerja.

3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan berulang-ulang pada objek yang sama. Menurut, Arikunto (2009:93) Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu.

Jika suatu instrument dapat dipercaya, maka data yang dihasilkan oleh instrument tersebut dapat dipercaya. Pengujian instrument dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown yaitu : (karena jumlah pertanyaan dalam keusioner ganjil, jadi menggunakan cronbach alpa, kalau split half untuk jumlah pertanyaan genap)

$$r = \frac{2r}{1 + r}$$

Sumber: Sugiyono (2010:190)

Keterangan :

r_i = Realibilitas seluruh instrument
 r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

Pengujian realibilitas tersebut menurut Sugiyono (2010:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji realibilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) \geq r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $<$ r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,468. Berikut dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut ini

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,952	0,468	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,914	0,468	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,939	0,468	Reliabel

Sumber: hasil Pengolahan Data 2015 (menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan :

1. Menyusun data, Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Tabulasi data, yaitu Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah dibawah ini :

a. Memberi skor pada tiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Y), dan implikasinya pada kepuasan kerja karyawan (Z), dengan skala pengukuran menggunakan *rating scale*. Menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. *Rating scale* adalah alat pengumpul data yang digunakan dalam observasi untuk menjelaskan, menggolongkan, menilai individu atau situasi. Dalam skala model *Rating Scale*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif, tetapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu *rating scale* ini bersifat lebih fleksibel, yang penting dalam *Rating Scale* adalah harus dapat mengartikan setiap angka yang diberikan pada alternatif jawaban pada setiap item instrumen. Dalam penelitian ini, pernyataan dari angket terdiri dari 5 kategori sebagai berikut :

TABEL 3.8
SKOR ALTERNATIF JAWABAN POSITIF DAN NEGATIF

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi	Rentang Jawaban					Sangat Rendah
		←————→					
		5	4	3	2	1	
Positif		5	4	3	2	1	
Negatif		1	2	3	4	5	

Sumber: Modifikasi dari Husein Umar (2008:99)

b. Menjumlahkan skor pada setiap item

c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

3. Pengujian, Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana.

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Penelitian bukan hanya menafsirkan data saja tapi data mentah atau hasil pengisian kuesioner harus diolah agar memperoleh hasil bagi pemecahan masalah. Untuk itu perlu diketahui bagaimana data secara analisis deskriptif dalam penelitian. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Variabel X (Lingkungan Kerja)
- b. Analisis Deskriptif Variabel Y (Motivasi)
- c. Analisis Deskriptif Variabel Z (Kepuasan Kerja)

Sedangkan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu keterangan dan data mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dapat disusun ke dalam tiga langkah yaitu: persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 berikut:

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (1985:184)

3.2.7.2 Analisis Verifikatif

Ketepatan dalam menganalisis data sangatlah diperlukan. Disarankan untuk melakukan uji asumsi klasik untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi (Y) serta Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Z) dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana dan korelasi karena penelitian ini bertujuan hanya untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah langkah kerja analisis regresi linear menurut Nirwana SK Sitepu (1994:29):

1. Tentukan terlebih dahulu secara jelas mana yang menjadi variabel bebas dan mana variabel tidak bebas;
2. Periksa secara kasar melalui diagram pencar bagaimana bentuk pola hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Apabila pola pancaran titik-titik yang memperlihatkan hubungan antara variabel X dan variabel Y mengikuti pola garis lurus maka, mempunyai pegangan atau dasar untuk mengatakan (menggunakan) model regresi linier sederhana dengan model $Y = a + bX$.
3. Perhatikan apakah benda diagram pencar ada titik yang letaknya terpercil. Jika ada titik yang letaknya terpercil lakukan pengujian terpercil, untuk menentukan apakah titik tersebut harus dikeluarkan atau tidak;
4. Lakukan perhitungan koefisien-koefisien yang diperlukan;
5. Lakukan pengujian kecocokan model;
6. Kesimpulan.

1. Asumsi Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk melihat apakah data

berdistribusi normal atau tidak digunakan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik-titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, maka lakukan langkah-langkah berikut:

- a. Entry data atau buka file data yang akan dianalisis
- b. Pilih menu berikut ini, Analyz, Descriptives Statistics, Explore. Misalnya Kolmogrov-Smirnov. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Hasil output uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik akan tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi berdistribusi normal.

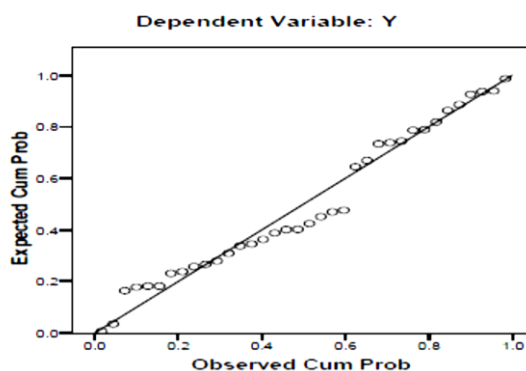
Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

- 1) Tetapkan taraf signifikansi uji $\alpha = 0,05$
- 2) Bandingkan α dengan taraf signifikansi yang diperoleh
- 3) Jika signifikansi yang diperoleh $>\alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Jika signifikansi yang diperoleh $<\alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berikut Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

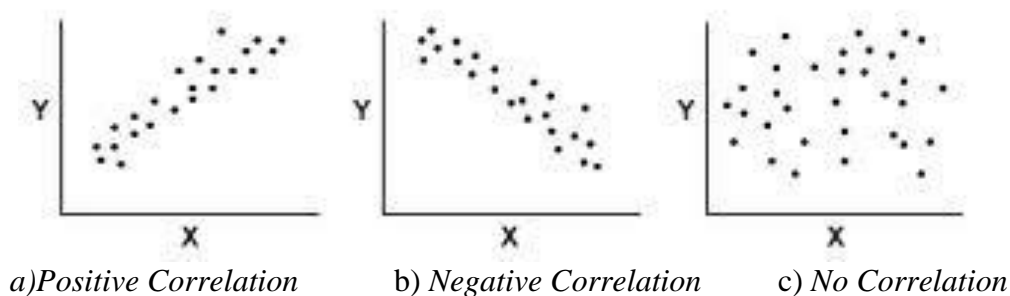
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.1
GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

b. Diagram Pencar

Diagram pencar menunjukkan gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel terikatatas variabel bebas adalah pola hubungan yang linear maka, dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu, $Y = a + bX$.



GAMBAR 3.2

MODEL DIAGRAM PENCAR

Gambar 3.2 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

c. Uji titik terpencil

Setelah diketahui model diagram pencar dan telah menunjukkan pola garis lurus atau linear, langkah selanjutnya adalah memperlihatkan titik-titik yang letaknya terpencil pada diagram pencar. Titik yang ditemukan pada diagram pencar perlu diuji apakah titik tersebut merupakan titik terpencil atau tidak, jika titik tersebut merupakan titik terpencil maka titik itu harus dikeluarkan dari analisis. Mengeluarkan titik terpencil pada analisis menggunakan test for outlier in regression analysis dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

H_0 : Titik tersebut bukan merupakan titik terpencil

H_1 : Titik tersebut merupakan titik terpencil

Statistik uji yang digunakan menurut Nirwana SK Sitepu (1994:19)

adalah:

$$t = \frac{Y - \hat{Y}}{S_{Y - \hat{Y}}}$$

Keterangan:

\hat{Y} : variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan.

Y : skor nilai variabel dependen

S_Y : Standar error untuk Y

Dimana kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

$t > t_{n-2}$: Tolak H_0 , artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terpencil dan harus dikeluarkan dari analisis.

$t \leq t_{n-2}$: Terima H_0 , artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terpencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linier atau tidak. Menurut Sudjana (2005:331) mengatakan bahwa uji linieritas regresi digunakan untuk menguji kelinieran regresi, yaitu apakah model linier yang diambil betul-betul cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linier, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi sederhana.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

1. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pada taraf kesalahan (α) = (0,05) dengan derajat kebebasan (dk) pembilang (k-2) dan dk penyebut (n-k) serta pada uji satupihak, yaitu uji pihak kanan secara statistik, pengujian hipotesis kelinieran yaitu:

$H_0: \beta \leq 0$, artinya desain produk dengan keputusan menggunakan koefisien arah regresinya tidak linear.

$H_a: \beta > 0$, artinya desain produk dengan keputusan menggunakan koefisien arah regresinya linear.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Teknik Linear Sederhana

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Definisi regresi sederhana menurut Husaini Usman (2008:216) ialah “hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih atau mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya” Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Formula untuk menghitung analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sugiyono (2013:247)

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

X = Nilai variabel independen

a = Nilai konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi.

Dengan ketentuan untuk nilai a dan b masing-masing yaitu:

$$a = \frac{n(\sum Y) - (\sum X)(\sum Y)}{n - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sugiyono (2013:248)

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
 X = Variabel Independen
 a = Bilangan konstan
 b = Koefisien arah garis regresi
 n = Lamanya periode

X dianggap mempengaruhi Y, jika nilai X berubah maka nilai Y juga mengalami perubahan. Namun perubahan yang terjadi pada nilai Y tidak semata-mata disebabkan oleh X karena X hanya salah satu faktor yang menyebabkan perubahan pada nilai Y dan masih ada faktor lain yang menyebabkannya. Begitu pula pada penelitian dengan tiga variabel X, Y, Z. pengaruh Y terhadap Z dapat dilakukan dengan memasukkan variabel Y dan Z pada rumus persamaan regresi tersebut.

b. *Method Succesive Interval (MSI)*

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasikan terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Succesive Interval* (Harun Al-Rasyid, 1994:131) langkah-langkah transformasi tersebut sebagai berikut:

- 1) Menghitung frekuensi (f) pada setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
- 2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
- 3) Berdasarkan proporsi tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap jawaban.
- 4) Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
- 5) Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$\text{Means Of Interval} = \frac{(\text{Dencity at Lower Limit}) - (\text{Dencity at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Are Below Lower Limit})}$$

Dimana:

<i>Means Of Interval</i>	: Rata-rata Interval
<i>Density at Lower Limit</i>	: Kepadatan batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	: Kepadatan batas atas
<i>Area Under Upper Limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>Area Under Lower Limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

Semua data ordinal yang diperoleh dalam penelitian ini harus ditransformasikan menjadi skala interval terlebih dahulu.

3.2.8 Koefisien Korelasi

Tujuan perhitungan dengan menggunakan analisis kolerasi adalah untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel tersebut terdiri dari dua macam, yaitu hubungan positif dan hubungan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien kolerasi (r). Nilai koefisien kolerasi paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya jika:

r = 1, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)

r = -1, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

r = 0, hubungan dan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penentuan koefisien kolerasi (r) dalam penelitian ini menggunakan kolerasi pearson (*pearson's product moment coefficient of correlation*), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

(Sugiyono 2013:248)

r = Koefisien antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikolerasikan.

Kemudian untuk mengetahui koefisien kolerasi antara variabel X dengan variabel Y, digunakan pedoman interpretasi koefesien pada Tabel 3.11 berikut.

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

TABEL 3.10
INTERPRETASI KOEFESIEN KORELASI

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2009:183)

3.2.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013:136) yaitu:

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = konstanta

3.2.10 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian yang akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Untuk menguji signifikansi hubungan, maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus signifikansi korelasi product moment sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2013:250)

Keterangan:

Rosalina, 2015

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHAFIRA CORPORATION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

t = nilai yang dihitung

r = korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha=5\%$ atau $\alpha=0,05$ dengan derajat dk ($n-2$) serta uji satu pihak yaitu uji pihak kanan, maka:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : $H_0: p \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
 $H_a: p > 0$ artinya, terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
- H2 : $H_0: p \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
 $H_a: p > 0$ artinya, terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- H3 : $H_0: p \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
 $H_a: p > 0$ artinya, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

