

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tribuana Rekayasa. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X atau variabel bebas (independent variabel) adalah supervisi (X1) serta iklim kerja (X2). Sedangkan masalah penelitian yang merupakan variabel Y atau variabel terikat (dependent variable) adalah 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 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 di PT. Tribuana Rekayasa. Oleh karena itu akan diteliti pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tribuana Rekayasa. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun di tahun 2016, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, seperti yang diungkapkan oleh 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. Dengan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan secara langsung di tempat kejadian secara empirik dengan

tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan (Mangal dan Mangal, 2013:84).

3.2 Metode Penelitian

Ulber Silalahi (2010:6) mengemukakan bahwa metode penelitian merupakan cara yang sah dan andal untuk mendapat pengetahuan ilmiah. Sedangkan Sugiyono (2013:6) menyatakan 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. Metode penelitian merupakan cara sistematis dari seluruh pemikiran dan telaah reflektif, melainkan juga memiliki kesanggupan mengoreksi diri.

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 shahih dan andal dengan tujuan tepat 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 yang dilakukan berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Maholtra (2013:78) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah jenis penelitian konklusif yang mempunyai tujuan utama menggambarkan sesuatu apa adanya sesuai karakteristik objek. Penelitian yang bersifat deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian verifikatif menurut Toto dan Nanang (2012:53) mengemukakan bahwa penelitian verifikatif (pembuktian) yaitu

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian verifikatif bermaksud untuk mengetahui pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa.

Berdasarkan jenis penelitian tersebut, maka metode yang digunakan adalah *explanatory survei* bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Toto dan Nanang (2012:56) mengemukakan 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. Sedangkan menurut Maholtra (2013:96) menyatakan bahwa *explanatory survei* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut penelitian yang digunakan dalam metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di 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 diklarifikasikan dan diidentifikasi, sehingga akan memperoleh tujuan yang sebenarnya dari penelitian. Maka daripada itu perlu variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional. Mangal dan Mangal (2013:22) menjelaskan bahwa “variabel adalah sesuatu yang berubah-ubah atau tidak tetap. Variabel juga dapat diartikan sebagai konsep dalam bentuk konkrit atau bentuk operasional. Guna mengoperasionalkannya, maka variabel harus dijelaskan parameter atau indikator-indikatornya”.

Mangal dan Mangal, (2013:22-23), mengatakan bahwa variabel bebas atau *independent* dan variabel terikat atau *dependent*, variabel independen (*independent*) adalah variabel bebas, yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen atau variabel tak bebas (terikat). Sedangkan variabel dependen

(*dependent*) atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen.

Membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran konsep dalam suatu penelitian melalui operasionalisasi variabel. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi supervisi (X1) dengan dimensinya yang mencakup 1) koordinasi, 2) pengarahan, 3) pemeriksaan, 4) mentoring dan 5) umpan balik (*feed back*), serta iklim kerja (X2) dengan dimensinya yang mencakup 1) *structure*, 2) *standards*, 3) *responsibility*, 4) *recognition*, 5) *support* dan 6) *commitment*. Masalah penelitian yang merupakan variabel Y atau variabel terikat (*dependent variable*) adalah kepuasan kerja karyawan yang dimensinya mencakup 1) isi pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi dan manajemen, 4) Kesempatan untuk maju, 5) Gaji, 6) Rekan kerja, 7) Kondisi pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka untuk memahami penggunaan konsep variabel yang digunakan dalam penelitian ini, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Supervisi (X2)	Kemampuan pimpinan dalam mengkoordinasi pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (<i>feed back</i>) yang efektif dan efisien	1. Koordinasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama antar unit kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerja sama antar unit kerja 	Ordinal	1

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	sebagaimana dapat dipersepsikan dan dialami oleh karyawan. Agus Dharmha (2014)		<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi antar unit kerja 	• Tingkat komunikasi antar unit kerja	Ordinal	2
			<ul style="list-style-type: none"> • Membentuk dan membangun kerjasama yang solid 	• Tingkat dalam membentuk dan membangun kerjasama yang solid	Ordinal	3
		2. Pengarahan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengarahan tugas kerja 	• Tingkat pengarahan tugas kerja	Ordinal	4
			<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab dalam bekerja 	• Tingkat tanggung jawab dalam bekerja	Ordinal	5
			<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menggerakkan 	• Tingkat kemampuan menggerakkan	Ordinal	6

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			karyawan dalam bekerja	kan karyawan dalam bekerja		
		3. Pemeriksaan	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	7
			<ul style="list-style-type: none"> • Objektifitas dalam memeriksa setiap pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat objektifitas dalam memeriksa setiap pekerjaan 	Ordinal	8
			<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu dalam memeriksa pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu dalam memeriksa pekerjaan 	Ordinal	9
		4. Mentoring	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan motivasi dalam bekerja kepada karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat memberikan motivasi dalam bekerja kepada karyawan 	Ordinal	10
			<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat 	Ordinal	11

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			n solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan dalam bekerja	memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan dalam bekerja		
			<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan pemahaman kepada karyawan akan tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemahaman kepada karyawan akan tanggung jawab 	Ordinal	12
		5. Umpan Balik (<i>feed back</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbukaan dalam menerima kritikan dari karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterbukaan dalam menerima kritikan dari karyawan 	Ordinal	13
			<ul style="list-style-type: none"> • Menerima setiap saran yang diberikan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menerima setiap saran yang diberikan 	Ordinal	14
			<ul style="list-style-type: none"> • Berbagi ilmu 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat berbagi 	Ordinal	15

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			dengan karyawan lain	ilmu dengan karyawan lain		
Iklim Kerja (X2)	Kualitas lingkungan organisasi dimana unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi. Robert Stringer (Wirawan, 2002:121)	1. Structure (struktur-struktur)	• Memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab kepada karyawan	• Tingkat memberikan kejelasan pembagian peran dan tanggung jawab kepada karyawan	Ordinal	16
			• Memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan	• Tingkat memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan	Ordinal	17
			• Memberikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh	• Tingkat memberikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang	Ordinal	18

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			karyawan	dimiliki oleh karyawan		
	2. Standards (standar)		<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memiliki kriteria standar kinerja yang tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat perusahaan memiliki kriteria standar kinerja yang tinggi 	Ordinal	19
			<ul style="list-style-type: none"> Memberikan motivasi tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat memberikan motivasi tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan 	Ordinal	20
	3. Responsibility (tanggung jawab)		<ul style="list-style-type: none"> Diberi kebebasan dalam pemecahan masalah yang dihadapi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat diberi kebebasan dalam pemecahan masalah yang dihadapi 	Ordinal	21
			<ul style="list-style-type: none"> Memberikan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat memberi 	Ordinal	22

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			kebebasan kepada karyawan dalam menciptakan inovasi baru di perusahaan	kan kebebasan kepada karyawan dalam menciptakan inovasi baru di perusahaan		
		4. Recognition (penghargaan)	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan apresiasi kepada karyawan atas tugas yang dibebankan nya 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat memberikan apresiasi kepada karyawan atas tugas yang dibebankan nya 	Ordinal	23
			<ul style="list-style-type: none"> Memberikan imbalan sesuai dengan beban pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat memberikan imbalan sesuai dengan beban pekerjaan 	Ordinal	24
		5. Support	<ul style="list-style-type: none"> Terciptanya rasa 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat terciptanya 	Ordinal	25

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		(dukungan)	kekeluargaan diantara sesama karyawan	a rasa kekeluargaan diantara sesama karyawan		
			<ul style="list-style-type: none"> Pimpinan peduli dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pimpinan peduli dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan 	Ordinal	26
			<ul style="list-style-type: none"> Suasana ditempat kerja membuat nyaman 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat suasana ditempat kerja membuat nyaman 	Ordinal	27
		6. Commitment (komitmen)	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan bangga terhadap reputasi divisi tempat dia bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat karyawan bangga terhadap reputasi divisi tempat dia bekerja 	Ordinal	28

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			<ul style="list-style-type: none"> Mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan 	Ordinal	29
			<ul style="list-style-type: none"> Keloyalan terhadap pencapaian tujuan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keloyalan terhadap pencapaian tujuan perusahaan 	Ordinal	30
Kepuasan Kerja (Y)	Hasil dari persepsi karyawan tentang perasaan senang atau emosi yang positif maupun negatif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans (2006:243)	1. <i>The work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)	<ul style="list-style-type: none"> Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan 	Ordinal	31

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			<ul style="list-style-type: none"> Karyawan handal dalam menyelesaikan masalah 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat karyawan handal dalam menyelesaikan masalah 	Ordinal	32
		2. <i>Pay</i> (Gaji)	<ul style="list-style-type: none"> Gaji yang diterima tepat waktu 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat gaji yang diterima tepat waktu 	Ordinal	33
			<ul style="list-style-type: none"> Gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah 	Ordinal	34
			<ul style="list-style-type: none"> Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat gaji yang diterima sesuai dengan jabatan karyawan 	Ordinal	35
		3. <i>Promotion</i> (Promosi)	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberika 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat perusahaan 	Ordinal	36

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			n penghargaan kepada karyawan berprestasi	memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi		
			• Kejelasan sistem penjenjangan karir yang berlaku oleh perusahaan	• Tingkat kejelasan sistem penjenjangan karir yang berlaku oleh perusahaan	Ordinal	37
			• Sistem promosi jabatan untuk karyawan yang berkinerja baik	• Tingkat sistem promosi jabatan untuk karyawan yang berkinerja baik	Ordinal	38
		4. Supervisi	• Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	• Tingkat atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan	Ordinal	39

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				keputusan		
			<ul style="list-style-type: none"> Adanya perhatian dari pimpinan dalam membimbing karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat adanya perhatian dari pimpinan dalam membimbing karyawan 	Ordinal	40
			<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan sistem pengawasan yang berlaku sangat baik 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat perencanaan sistem pengawasan yang berlaku sangat baik 	Ordinal	41
		5. Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja sangat baik 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja sangat baik 	Ordinal	42
			<ul style="list-style-type: none"> Konflik yang terjadi dengan rekan kerja sangat 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat konflik yang terjadi dengan 	Ordinal	43

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			jarang	rekan kerja sangat jarang		
			• Pemberian semangat dari rekan kerja sangat tinggi	• Tingkat pemberian semangat dari rekan kerja sangat tinggi	Ordinal	44

Sumber: Hasil dari berbagai sumber

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber dimana data penting yang diperlukan atau dibutuhkan dalam kegiatan. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam dua kelompok data, seperti yang diungkapkan oleh Mangal dan Mangal (2013:61-62), pada dasarnya sumber data terdiri dari dua sumber yaitu sumber data primer (*primary data source*) dan sumber data sekunder (*secondary data sources*), yang didefinisikan antara lain:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung, diperoleh dari tangan pertama dengan tujuan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yakni survei pada karyawan PT. Tribuana Rekayasa.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, yang telah dikumpulkan oleh peneliti yang tersedia di sumber publikasi dan non publikasi yang berguna bagi peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literatur, artikel, jurnal

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang mampu memperlihatkan permasalahan.

Pada Tabel 3.2 diperlihatkan sumber data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
1	Hasil wawancara dengan HRD	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Tribuana Rekayasa Bandung	Primer
2	Jumlah karyawan PT. Tribuana Rekayasa Bandung	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Tribuana Rekayasa Bandung	Sekunder
3	Profil Perusahaan	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Tribuana Rekayasa Bandung	Primer
4	Data turnover karyawan PT. Tribuana Rekayasa Tahun 2014-2016	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Tribuana Rekayasa Bandung	Sekunder
5	Rekapitulasi tingkat absensi karyawan PT. Tribuana Rekayasa tahun 2014-2016	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Tribuana Rekayasa Bandung	Sekunder
6	Data rekapitulasi capaian target kerja PT. Tribuana Rekayasa Bandung 2014-2016	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Tribuana Rekayasa Bandung	Primer
7	Data fasilitas, peralatan dan perlengkapan kerja PT. Tribuana Rekayasa Bandung	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) PT. Tribuana Rekayasa Bandung	Sekunder

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Di dalam populasi terdapat kegiatan pengumpulan data yang merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Menurut Sherri L. Jackson (2012:20) 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. Sekaran (2013:240), populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti oleh seorang peneliti.

Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Tribuana Rekayasa sebanyak 67 orang. Berikut dapat dilihat pada Tabel 3.3

TABEL 3.3

JUMLAH PEGAWAI PT. TRIBUANA REKAYASA TAHUN 2015

Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
Tenaga Administrasi/ Keuangan	1
Personalia	1
Operator Draftman/CAD	6
Operator Komputer	8
Surveyor Mekanika Tanah dan Geologi Teknik	15
Surveyor Hidrologi dan Kualitas Air	11
Surveyor Topografi	14
Surveyor Sosial Ekonomi	10
Office Boy	1

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
Jumlah Karyawan	67

Sumber: Bagian *Human Resource Development* (HRD) PT. Tribuana Rekayasa

3.2.4.2 Teknik 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 definisi sampel menurut Sekaran (2013:241) sampel adalah bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti harus mampu menarik kesimpulan yang di generalisasikan. Mangal dan Mangal (2013:277) berpendapat bahwa sampel adalah sub-kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Alasannya adalah agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan pengambilan sampel atau teknik sampling *non probability sampling*, dengan pengambilan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Menurut Riduwan (2012: 64), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Sedangkan Arikunto (2010: 134), mengemukakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah karyawan PT. Tribuana Rekayasa Bandung kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah jumlah populasi atau jumlah karyawan PT. Tribuana Rekayasa Bandung sebanyak 67 orang.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

adalah mendapatkan data agar dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Langkah pengumpulan data sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

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 yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berkomunikasi langsung dengan pimpinan PT. Tribuana Rekayasa untuk memperoleh data mengenai kondisi karyawan yang berada pada PT. Tribuana Rekayasa Bandung.

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 PT. Tribuana Rekayasa Bandung.

3. Kuesioner

Menurut 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 supervisi (X1), variabel iklim kerja (X2), dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Kemudian memilih alternatif jawaban yang disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

4. Studi literatur atau kepustakaan

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

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 dan Tesis, c) Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, d) Repositori Universitas, dan e) Media cetak dan media elektronik (internet).

5. Dokumentasi

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.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

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) mengatakan bahwa valid berarti mengukur apa yang hendak di ukur secara tepat. Instrumen yang reliabel adalah instrumen 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. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini 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 Suharsini Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sedangkan menurut Jackson

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

(2012:168) menyatakan bahwa, validitas adalah indikasi apakah instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel. Untuk menghitung validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Riduwan berikut.

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

(Arikunto, 2010:224)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

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

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for windows). 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 supervisi sebagai variabel X1, iklim kerja sebagai variabel X2

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

dan kepuasan kerja sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X1 adalah sebanyak 15 item, variabel X2 berjumlah 15 item, sedangkan untuk untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 14 pertanyaan.

Berdasarkan kuisioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30 - 2 = 28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel supervisi (X1), iklim kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) 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 0,361. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS SUPERVISI

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Koordinasi			
	o Kerja sama antar unit kerja	0,499	0,361	Valid
	o Komunikasi antar unit kerja	0,595	0,361	Valid
	o Membentuk dan membangun kerjasama yang solid	0,513	0,361	Valid
2	Pengarahan			
	o Pengarahan tugas kerja	0,540	0,361	Valid
	o Tanggung jawab dalam bekerja	0,653	0,361	Valid
	o Kemampuan menggerakkan karyawan dalam bekerja	0,584	0,361	Valid
3	Pemeriksaan			
	o Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	0,489	0,361	Valid

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	○ Objektivitas dalam memeriksa setiap pekerjaan	0,529	0,361	Valid
	○ Ketepatan waktu dalam memeriksa pekerjaan	0,402	0,361	Valid
4	Mentoring			
	○ Memberikan motivasi dalam bekerja kepada karyawan	0,467	0,361	Valid
	○ Memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan dalam bekerja	0,687	0,361	Valid
	○ Memberikan pemahaman kepada karyawan akan tanggung jawab	0,524	0,361	Valid
5	Umpan Balik (<i>feed back</i>)			
	○ Keterbukaan dalam menerima kritikan dari karyawan	0,528	0,361	Valid
	○ Menerima setiap saran yang diberikan	0,574	0,361	Valid
	○ Berbagi ilmu dengan karyawan lain	0,384	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 21,0 *for windows*)

Tabel 3.4 pada instrumen supervisi 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 supervisi sebagai variabel (X1). Untuk mengetahui apakah pada instrumen lainnya dikatakan valid,

berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel iklim kerja sebagai variabel (X2).

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS IKLIM KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Structure (struktur-struktur)			
	o Memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab kepada karyawan	0,793	0,361	Valid
	o Memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan	0,536	0,361	Valid
	o Memberikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan	0,503	0,361	Valid
2	Standards (standar)			
	o Perusahaan memiliki kriteria standar kinerja yang tinggi	0,632	0,361	Valid
	o Memberikan motivasi tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan	0,647	0,361	Valid
3	Responsibility (tanggung jawab)			
	o Diberi kebebasan dalam pemecahan	0,639	0,361	Valid

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	masalah yang dihadapi			
	o Memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menciptakan inovasi baru di perusahaan	0,590	0,361	Valid
4	Recognition (penghargaan)			
	o Memberikan apresiasi kepada karyawan atas tugas yang dibebarkannya	0,414	0,361	Valid
	o Memberikan imbalan sesuai dengan beban pekerjaan	0,545	0,361	Valid
5	Support (dukungan)			
	o Terciptanya rasa kekeluargaan diantara sesama karyawan	0,771	0,361	Valid
	o Pimpinan peduli dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan	0,484	0,361	Valid
	o Suasana ditempat kerja membuat nyaman	0,534	0,361	Valid
6	Commitment (komitmen)			
	o Karyawan bangga terhadap reputasi divisi	0,599	0,361	Valid

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	tempat dia bekerja			
	o Mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan	0,784	0,361	Valid
	o Kelayakan terhadap pencapaian tujuan perusahaan	0,651	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 21,0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel iklim 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 iklim kerja sebagai variabel (X2). Selanjutnya berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kepuasan kerja yang pada penelitian ini merupakan variabel (Y).

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)			
	o Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan	0,507	0,361	Valid
	o Karyawan handal dalam menyelesaikan masalah	0,562	0,361	Valid
2	<i>Pay</i> (Gaji)			
	o Gaji yang diterima	0,563	0,361	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	tepat waktu			
	○ Gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah	0,561	0,361	Valid
	○ Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan karyawan	0,704	0,361	Valid
<hr/>				
3	<i>Promotion</i> (Promosi)			
	○ Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi	0,642	0,361	Valid
	○ Kejelasan sistem penjenjangan karir yang berlaku oleh perusahaan	0,516	0,361	Valid
	○ Sistem promosi jabatan untuk karyawan yang berkinerja baik	0,619	0,361	Valid
<hr/>				
4	<i>Supervisi</i>			
	○ Perencanaan sistem pengawasan yang berlaku sangat baik	0,776	0,361	Valid
	○ Adanya perhatian dari pimpinan dalam membimbing	0,490	0,361	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	karyawan			
	○ Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	0,713	0,361	Valid
5	Rekan Kerja			
	○ Kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja sangat baik	0,578	0,361	Valid
	○ Konflik yang terjadi dengan rekan kerja sangat jarang	0,634	0,361	Valid
	○ Pemberian semangat dari rekan kerja sangat tinggi	0,442	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 21,0 *for windows*)

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 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan rentang skor angka menggunakan rumus *Croanbach alpha*. Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar 0,00 – 1,00 tetapi, pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah tercapai

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek psikologis penelitian merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Rumus *cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(H. Umar, 2014:170)

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan
 S_t^2 = Deviasi standar total
 $\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir kemudian jumlahkan seperti berikut:

$$S^2 = \frac{\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}{n(n-1)}$$

(Sudjana, 2005:93)

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan 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 0,361.

Berikut dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut ini

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Supervisi	0,802	0,361	Reliabel
2	Iklm Kerja	0,876	0,361	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,851	0,361	Reliabel

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017 (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. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembar angket.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai yang terbesar. Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.
3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik.
5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan terdapat dua penggunaan jenis analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif bagi variabel yang bersifat kualitatif, yaitu berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

penyebab sedangkan analisis verifikatif menitikberatkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikan.

1. Skor Ideal

Penelitian atau survey membutuhkan instrument atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti kuesioner. Kuesioner berisikan berbagai pertanyaan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian atau survey. Jumlah pertanyaan yang dimuat dalam kuesioner penelitian cukup banyak sehingga diperlukan skoring untuk memudahkan dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Pemberian skoring dalam kuesioner harus memenuhi ketentuan dalam penentuan skoring. Berikut adalah rumus untuk mencari hasil skor ideal:

Nilai Indek Maksimum	= Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Nilai Indeks Minimum	= Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Jarak Interval	= [Nilai Maksimum - Nilai Minimum] : Skor Interval
Persentase Skor	= [(Total Skor): Nilai Maksimum] x 100

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- Analisis Deskriptif Variabel X_1 (Supervisi)
- Analisis Deskriptif Variabel X_2 (Iklim Kerja)

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

C. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kepuasan Kerja).

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 supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengolahan data yang terhimpul 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 3.8 berikut:

TABEL 3.8
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 (2013)

Adapun untuk mengetahui interpretasi hipotesis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 3.9 dengan memodifikasi pedoman interpretasi hipotesis deskriptif berdasarkan (M. Ali, 2013) pada penafsiran hasil perhitungan dibawah ini:

TABEL 3.9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
HIPOTESIS DESKRIPTIF

Interval	Kategori
	Supervisi
1005 – 1809	Tidak sesuai
1809 – 2613	Cukum tidak sesuai

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

2613 – 3417	Sedang
3417 – 4221	Cukup sesuai
4221 - 5025	Sesuai
Iklm Kerja	
1005 – 1809	Tidak sesuai
1809 – 2613	Cukum tidak sesuai
2613 – 3417	Sedang
3417 – 4221	Cukup sesuai
4221 - 5025	Sesuai
Kepuasan Kerja	
938 – 1688,4	Rendah
1688,4 – 2438,8	Cukup rendah
2438,8 – 3189,2	Sedang
3189,2 – 3939,6	Cukup tinggi
3939,6 - 4690	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif

Ketepatan dalam menganalisis data sangatlah diperlukan. Disarankan untuk melakukan uji asumsi klasik untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang dapat memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh supervisi (X1) dan iklim kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu suervisi, iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

A. *Method of Successive Interval* (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistic parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi
- a. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden
- b. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- c. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- d. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

Means Of

$$Interval = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Dimana:

Means Of Interval : Rata-rata interval

Density at Lower limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper limit : Kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

- e. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + NS_{min}]$$

- f. Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam *statistic parametric*. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *normal*

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

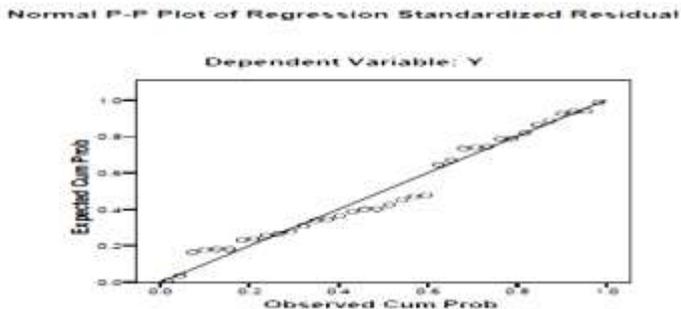
probability plot. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *normal probability plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum } [S_{n_1}(X) - S_{n_2}(X)]$$

(Sugiyono, 2017:156)

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



GAMBAR 3.1
GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat digunakan dengan metode *Autoregressive Conditionally Heteroscedastic* dengan rumus:

$$y_t = \beta_0 + \beta_1 X_{1,t} + \beta_2 X_{2,t} + \dots + \beta_k X_{k,t} + \varepsilon_t$$

$$\varepsilon_t = \sigma_t \eta_t; \quad \eta_t \sim N(0,1) \rightarrow \varepsilon_t \sim N(0, \sigma^2); \quad t = 1, 2, \dots, n,$$

$$\sigma_t = \sqrt{\alpha_0 + \alpha_1 \varepsilon_{t-1}^2}; \quad \alpha_0 > 0; \quad 0 \leq \alpha_1 < 1$$

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson (d)*. Hasil perhitungan *Durbin Watson (d)* dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k . Jika:

- $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif
- $d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif
- $d_u < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi
- $d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, dengan menggunakan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

(H. Umar, 2014:179)

5. Analisis Regresi Linear Ganda

Penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear ganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel *dependent*, bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor predictor dimanipulasi. Regresi linear berganda rumus umumnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

(Muhammad Idrus, 2009:186)

Keterangan:

- Y : variabel terikat (komitmen karyawan)
 a : konstanta
 b₁, b₂ : koefisien regresi
 X₁, X₂ : variabel bebas (motivasi dan kepuasan kerja)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b₁, dan b₂ adalah sebagai berikut:

$$1. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$2. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$$

$$3. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$$

$$4. \sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$$

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

$$5. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) - (\sum y)}{N}$$

$$6. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) - (\sum x_2)}{N}$$

X_1 dan X_2 dikatakan dipengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y . koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2010:136), yaitu:

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

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : presentase

Kemudian untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada di antara 0-100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Semakin mendekati 0 berarti semakin lemah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sehingga dibuat pedoman interpretasi koefisien penentu sebagai berikut:

TABEL 3.10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

(Sugiyono, 2017:231)

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistik yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

(Sanusi, 2011:143)

Keterangan:

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR : keragaman regresi

SSE : keragaman kesalahan

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah sampel penelitian

Bila F hitung > F table, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila F hitung ≤ F table, maka Ho diterima dan Ha ditolak

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

Hipotesis Utama

$H_0: \rho \leq 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja

$H_a: \rho > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dari supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

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

Sub Hipotesis 1

$$H_0: \rho \leq 0,$$

Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari supervisi terhadap kepuasan kerja

$$H_a: \rho > 0,$$

Artinya terdapat pengaruh positif dari supervisi terhadap kepuasan kerja

Sub Hipotesis 2

$$H_0: \rho \leq 0,$$

Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari iklim kerja terhadap kepuasan kerja

$$H_a: \rho > 0,$$

Artinya terdapat pengaruh positif dari iklim kerja terhadap kepuasan kerja