

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sosial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Adapun yang menjadi variabel bebas (eksogen) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sosial (X_1) yang memiliki dimensi hubungan kerja karyawan dengan atasan dan hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja. Serta pengembangan karir (X_2) yang memiliki dimensi tanggung jawab karir, keahlian, informasi karir, perencanaan karir, dan kesempatan pengembangan. Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat (endogen) yaitu kepuasan kerja (Y) yang memiliki dimensi *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *pay* (gaji), *promotion* (promosi), *supervision* (pengawasan), *coworkers* (rekan kerja).

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Braga No. 137, Kota Bandung, Jawa Barat. Unit analisis yang dijadikan subyek penelitian adalah pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu dimulai dari pertengahan bulan Agustus 2018 sampai dengan Oktober 2018, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional method*. *Cross sectional method* merupakan pengumpulan informasi dari setiap elemen populasi sampel yang dilakukan hanya sekali pada waktu tertentu (Sumarwan, 2011: 20). Dalam penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dilapangan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel

(Sekaran, 2014: 158). Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 8). Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel lain.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verivikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Menurut Kerlinger (Sugiyono, 2017: 17) metode *explanatory survey* adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran dan skalanya dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja sosial, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Di dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel bebas dan terikat, yaitu:

1. Variabel independent (X), yaitu variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja sosial yang dinyatakan dengan simbol X_1 dan pengembangan karir yang dinyatakan dengan simbol X_2 .
2. Variabel dependent (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan dinyatakan dengan simbol Y.

Tujuan operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
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. Sedarmayanti (2011: 31)	Hubungan kerja karyawan dengan atasan	Atasan bersikap ramah kepada karyawan	Tingkat keramahan atasan kepada bawahan	Interval	1
		Atasan percaya kepada karyawan dalam pemecahan masalah	Tingkat kepercayaan atasan kepada karyawan dalam pemecahan masalah	Interval	2
		Atasan selalu menghargai hasil kerja karyawan	Tingkat atasan selalu menghargai hasil kerja karyawan	Interval	3
		Atasan selalu menampung pendapat karyawan dalam forum diskusi	Tingkat atasan selalu menampung pendapat karyawan dalam forum diskusi	Interval	4
		Atasan bersedia membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat kebersediaan atasan membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	5
		Atasan memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Tingkat memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Interval	6
	Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja	Saling membantu di saat karyawan lain kesulitan menyelesaikan pekerjaan	Tingkat saling membantu di saat kesulitan karyawan lain menyelesaikan pekerjaan	Interval	7
		Mampu memberi saran saat terjadi masalah pekerjaan	Tingkat kemampuan memberi saran saat terjadi masalah pekerjaan	Interval	8
		Mampu berkomunikasi dengan baik antar rekan kerja	Tingkat kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik antar rekan kerja	Interval	9
		Mampu berdiskusi dengan baik dan tidak saling memaksakan kehendak	Tingkat kemampuan berdiskusi dengan baik dan tidak saling memaksakan kehendak	Interval	10
		Saling menghormati perbedaan pendapat	Tingkat kemampuan saling menghormati perbedaan pendapat	Interval	11
		Mampu bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	12
		Pengembangan karir merupakan serangkaian aktifitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir	Tanggung jawab karir	Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja yang dituju	Tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja yang dituju
Mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi pada pekerjaan	Tingkat kemampuan bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi pada pekerjaan			Interval	14
Senantiasa bekerja keras menyelesaikan seluruh	Tingkat kemampuan bekerja keras menyelesaikan seluruh			Interval	15

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	6	
seseorang (Gary Dessler, 2009: 5)		pekerjaan yang menjadi kewajibannya	menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi kewajibannya			
		Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Interval	16	
		Kemampuan memelihara fasilitas kerja dengan baik	Tingkat kemampuan memelihara fasilitas kerja dengan baik	Interval	17	
	Keahlian	Karyawan mampu mengungkapkan pendapat secara lisan maupun tertulis dengan mudah dipahami	Tingkat kemampuan karyawan mengungkapkan pendapat secara lisan maupun tertulis dengan mudah dipahami		Interval	18
		Karyawan dapat mengasah keterampilan didalam diri (<i>softskill</i>) guna mendukung kesuksesan pekerjaan	Tingkat kemampuan mengasah keterampilan didalam diri (<i>softskill</i>) guna mendukung kesuksesan pekerjaan		Interval	19
		Karyawan dapat mengembangkan penguasaan pengetahuan (<i>hardskill</i>) guna membantu pekerjaan	Tingkat keterampilan mengembangkan penguasaan pengetahuan (<i>hardskill</i>) guna membantu pekerjaan		Interval	20
		Tersedia informasi yang lengkap mengenai persyaratan posisi kepada setiap karyawan	Tingkat ketersediaan informasi yang lengkap mengenai persyaratan posisi kepada setiap karyawan		Interval	21
	Informasi Karir	Tersedia informasi mengenai perencanaan karir secara jelas dan terbuka	Tingkat ketersediaan informasi mengenai perencanaan karir secara jelas dan terbuka		Interval	22
		Karyawan menerima informasi karir secara akurat	Tingkat keakuratan informasi karir yang diterima karyawan		Interval	23
		Tersedia konseling dan mentor dalam membantu mempersiapkan rencana karir dengan baik	Tingkat ketersediaan konseling dan mentor dalam membantu mempersiapkan rencana karir dengan baik		Interval	24
	Perencanaan Karir	Rencana karir dipersiapkan secara berkelanjutan	Tingkat mempersiapkan rencana karir secara berkelanjutan		Interval	25
		Rencana karir yang dibuat dapat mendukung program perusahaan	Tingkat kesesuaian rencana karir dengan program perusahaan		Interval	26
		Semua karyawan memiliki peluang yang sama dalam mengembangkan karir	Tingkat peluang yang sama dalam pengembangan karir		Interval	27
	Kesempatan Pengembangan	Tersedia program pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan	Tingkat ketersediaan program pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir		Interval	28

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
			karyawan		
		Perusahaan memberikan kesempatan untuk ke jenjang karir yang lebih tinggi	Tingkat kesempatan untuk ke jenjang karir yang lebih tinggi	Interval	29
		Tersedia program pendidikan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan	Tingkat ketersediaan program pendidikan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan	Interval	30
Kepuasan Kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan dari pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang sama pentingnya. Luthan (2015)	<i>The work itself</i> (Pekerjaan Itu Sendiri)	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	Tingkat kesesuaian tugas yang diberikan dengan kemampuan karyawan	Interval	31
		Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	Tingkat kemampuan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	Interval	32
		Tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan	Tingkat tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan	Interval	33
		Merasa sudah menguasai pekerjaan yang diberikan	Tingkat merasa sudah menguasai pekerjaan yang diberikan	Interval	34
	<i>Pay</i> (Gaji)	Gaji yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dengan peraturan pemerintah	Interval	35
		Gaji yang diterima sesuai jabatan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima dengan jabatan karyawan	Interval	36
		Gaji yang diberikan cukup untuk membiayai kebutuhan hidup karyawan	Tingkat gaji yang diberikan cukup untuk membiayai kebutuhan hidup karyawan	Interval	37
		Menerima gaji tepat waktu	Tingkat menerima gaji tepat waktu	Interval	38
	<i>Promotion</i> (Promosi)	Kejelasan sistem penjenjangan karir	Tingkat kejelasan sistem penjenjangan karir	Interval	39
		Pelaksanaan promosi sesuai dengan latar belakang pendidikan	Tingkat pelaksanaan promosi sesuai dengan latar belakang pendidikan	Interval	40
		Kenaikan jabatan dilaksanakan berdasarkan kinerja karyawan	Tingkat pelaksanaan kenaikan jabatan berdasarkan kinerja karyawan	Interval	41
		Kenaikan jabatan dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja karyawan	Tingkat pelaksanaan kenaikan jabatan berdasarkan pengalaman kerja karyawan	Interval	42
	<i>Supervision</i> (Supervisi)	Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	Tingkat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan	Interval	43
		Adanya pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan	Tingkat pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan	Interval	44

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	Tingkat sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	Interval	45
		Atasan senantiasa memberikan bimbingan mengenai pekerjaan kepada karyawan	Tingkat bimbingan yang diberikan atasan mengenai pekerjaan kepada karyawan	Interval	46
	<i>Coworkers</i> (Rekan Kerja)	Saling menghormati dan menghargai antar rekan kerja	Tingkat rekan kerja untuk saling menghormati dan menghargai	Interval	47
		Kerja sama dengan rekan kerja terjalin baik	Tingkat kerja sama antar rekan kerja terjalin baik	Interval	48
		Saling memberikan bantuan terhadap rekan kerja yang menghadapi kesulitan kerja	Tingkat saling memberikan bantuan terhadap rekan kerja yang menghadapi kesulitan kerja	Interval	49
		Komunikasi dengan rekan kerja yang berjalan baik	Tingkat komunikasi berjalan baik dengan rekan kerja	Interval	50

Sumber: Pengolahan Berbagai Sumber 2018

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. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kelompok data yang dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Penelitian ini yang menjadi sumber data adalah kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat, selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara terhadap staf Bidang Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh peneliti lain) yang telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari Dinas

PSDA Provinsi Jawa Barat tentang profil perusahaan, jumlah pegawai, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Rekapitulasi Data Ketidakhadiran Pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat Bulan Tahun 2016-2018	Sekunder	Bidang Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat
2	Rekapitulasi Data Promosi dan Mutasi Pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat Tahun 2016-2018	Sekunder	Bidang Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat
3	Rekapitulasi Data Jumlah Pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat Tahun 2018	Sekunder	Bidang Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat
4	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Sosial	Primer	Kuesioner
5	Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir	Primer	Kuesioner
6	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	Primer	Kuesioner

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi menurut Sanusi (2013: 87) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi bisa berupa subjek maupun objek penelitian, jadi populasi bukan hanya orang saja, tetapi juga benda-benda alam. Populasi memiliki dua status, yaitu 1) Sebagai objek penelitian, jika populasi bukan sebagai sumber informasi tetapi sebagai substansi yang diteliti; serta 2) Sebagai subjek penelitian, jika sebagai sumber informasi.

Menurut Sugiyono (2017: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menemukan

secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (target population), yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat pada data pegawai yaitu berjumlah 106 orang yang disajikan di Tabel 3.3 berikut ini:

TABEL 3.3
JUMLAH PEGAWAI DINAS PSDA PROVINSI JAWA BARAT

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	50
2	Bidang Perencanaan Teknik	11
3	Bidang Bina Konstruksi	10
4	Bidang Bina Operasi dan Pemeliharaan	22
5	Bidang Bina Manfaat	13
Jumlah		106

Sumber: Bidang Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Prov. Jawa Barat

3.2.4.2 Sampel

Sampel merupakan suatu bagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2014: 174). Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lainnya yang tidak diteliti.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 85). Jumlah pegawai di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat berjumlah 106 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau jumlah pegawai.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs website, maupun majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai lingkungan kerja sosial, pengembangan karir dan kepuasan kerja.
2. Dokumentasi, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
3. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan bagian Bidang Kepegawaian dan Umum di Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat.
4. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan dan pertanyaan kuesioner yang di sebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X_1 , X_2 dan Y . Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esensi dari suatu penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi pada suatu penelitian karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017: 121). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017: 121).

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas merupakan bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur apa yang

seharusnya diukur (Sekaran, 2014: 195). Suharsimi Arikunto (2010: 211) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Selain itu, Sugiyono (2017: 267) mengemukakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Kevalidan suatu instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut

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

(Arikunto, 2010: 213)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = 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

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi, 2013:77). Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan daripada r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Perhitungan validitas *item instrument* dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows. Berdasarkan angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja sosial (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kepuasan kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena nilai r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang bernilai 0.374. Untuk lebih rinci, dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS

Variabel	Dimensi	No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja Sosial	Hubungan Kerja Karyawan dengan Atasan	1	0.821	0.374	Valid
		2	0.495	0.374	Valid
		3	0.732	0.374	Valid
		4	0.484	0.374	Valid
		5	0.590	0.374	Valid
		6	0.595	0.374	Valid
	Hubungan Kerja Karyawan dengan Rekan Kerja	7	0.729	0.374	Valid
		8	0.584	0.374	Valid
		9	0.570	0.374	Valid
		10	0.729	0.374	Valid
		11	0.718	0.374	Valid
		12	0.787	0.374	Valid
Pengembangan Karir	Tanggung Jawab Karir	13	0.530	0.374	Valid
		14	0.447	0.374	Valid
		15	0.709	0.374	Valid
		16	0.477	0.374	Valid
		17	0.701	0.374	Valid
	Keahlian	18	0.722	0.374	Valid
		19	0.725	0.374	Valid
		20	0.596	0.374	Valid
	Informasi Karir	21	0.607	0.374	Valid
		22	0.673	0.374	Valid
		23	0.782	0.374	Valid
	Perencanaan Karir	24	0.553	0.374	Valid
		25	0.554	0.374	Valid
		26	0.590	0.374	Valid
	Kesempatan Pengembangan	27	0.579	0.374	Valid
		28	0.589	0.374	Valid
		29	0.702	0.374	Valid
		30	0.592	0.374	Valid

Variabel	Dimensi	No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	<i>The work it self</i>	31	0.759	0.374	Valid
		32	0.538	0.374	Valid
		33	0.793	0.374	Valid
		34	0.732	0.374	Valid
	<i>Pay</i>	35	0.737	0.374	Valid
		36	0.680	0.374	Valid
		37	0.476	0.374	Valid
		38	0.917	0.374	Valid
	<i>Promotion</i>	39	0.813	0.374	Valid
		40	0.876	0.374	Valid
		41	0.544	0.374	Valid
		42	0.852	0.374	Valid
	<i>Supervision</i>	43	0.707	0.374	Valid
		44	0.819	0.374	Valid
		45	0.740	0.374	Valid
		46	0.760	0.374	Valid
	<i>Coworkers</i>	47	0.656	0.374	Valid
		48	0.684	0.374	Valid
		49	0.547	0.374	Valid
		50	0.649	0.374	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 3.4, maka data dengan nilai validitas terendah terdapat pada angka 0.447 pada dimensi tanggung jawab karir, kemudian skor tertinggi terdapat pada angka 0.917 pada dimensi *pay*. Maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (Sekaran, 2014). Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach. Alpha*. Rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut :

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

(Sekaran, 2014:179)

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrument
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 S_t^2 = Varian total
 $\sum S_b^2$ = Jumlah varian butir soal

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berbeda dalam rentang 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka 1 dan 0,632 reliabilitasnya semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin mendekati 0 maka reliabilitasnya semakin rendah (Sugiyono, 2017: 155). Sedangkan rumus variansinya adalah :

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Sekaran, 2014:176)

Keterangan :

- N = Jumlah populasi
 S = Nilai varians
 X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal sebuah *item* $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka *item* pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal sebuah *item* $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka *item* pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *For Windows* untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Sosial	0.879	0.374	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0.907	0.374	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.950	0.374	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 3.5 yang terdiri dari lingkungan kerja sosial, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dapat dinyatakan reliabel.

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017: 224).

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap stres kerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Kemudian analisis data dapat dilakukan setelah kuesioner seluruh responden terkumpul. Menurut (Siregar, 2013: 206) apabila data kuisisioner atau angket telah terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan tahapan sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data (editing), yaitu pemeriksaan kuisisioner atau angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan ini berkaitan dengan kelengkapan kuisisioner atau angket secara menyeluruh.
2. Pembuatan kode (coding), yaitu pembobotan untuk setiap item instrumen. Penghitungan bobot nilai dari setiap item atau pernyataan dalam kuisisioner atau angket menggunakan skala semantic differential kategori tujuh.
3. Tabulasi (tabulating), yaitu tabulasi hasil scoring, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Analisis, dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian, meliputi dua hal yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikasi.

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana. Dalam hal ini analisis jalur digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal yang akan diteliti yaitu pengaruh variabel lingkungan kerja sosial (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Penelitian ini menggunakan pengukuran data berskala interval. Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Semantic Differential* Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017: 93). Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.6 berikut ini:

TABEL 3.6
SKOR ALTERNATIF

Alternatif Jawaban	Setuju	Rentang Jawaban							Tidak Setuju
		7	6	5	4	3	2	1	
		7	6	5	4	3	2	1	
		7	6	5	4	3	2	1	

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2017: 93)

3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Menurut Sekaran (2014: 15) analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari 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:

1. Analisis deskriptif tentang lingkungan kerja sosial yang terdiri dari hubungan kerja karyawan dengan atasan dan hubungan kerja dengan rekan kerja
2. Analisis deskriptif tentang pengembangan karir yang terdiri dari tanggung jawab karir, keahlian, informasi karir, perencanaan karir dan kesempatan pengembangan

3. Analisis deskriptif tentang kepuasan kerja yang terdiri dari *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *pay* (gaji), *promotion* (promosi), *supervision* (pengawasan), *coworkers* (rekan kerja)

Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan stres kerja dapat diketahui kedudukannya berdasarkan skor ideal (*criterium*) dan skor terkecil, sehingga melalui skor standar tersebut dapat diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel, hal tersebut dapat dicari dengan rumus (Sugiyono, 2017: 135) adalah sebagai berikut:

Skor Maksimum = $\frac{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Item} \times \text{Jumlah Responden}}$

Skor Minimum = $\frac{\text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Item} \times \text{Jumlah Responden}}$

Panjang Interval Kelas = $\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Banyak Interval}}$

Persentase Skor = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Maksimum}} \times 100\%$

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS 22.0 melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%.

Untuk mengategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

TABEL 3.7
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	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: (Sugiyono, 2017: 184)

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaanya atau tidak (Sudjana, 2005: 331). Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Adapun rumus yang digunakan dalam uji linearitas menurut Sugiyono (2013: 236), adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 JK (K) &= \sum Y^2 \\
 JK (A) &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
 JK ((b|a) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\} \\
 &= \frac{[N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]}{n} \\
 JK (S) &= JK (T) - JK (a) - JK (a | b) \\
 JK (TC) &= \sum_{xi} \left\{ \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{Ni} \right\}
 \end{aligned}$$

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product for Service Solution*). Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui F_{test} (Husaini Usman, 2011:113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang ($k - 2$) dan dk penyebut ($N - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,1. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya data linear untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,05$, dk pembilangnya = ($k-2$) dan dk penyebut = ($N - k$), dengan keterangan k = jumlah kelompok untuk data yang sama, dan n = jumlah populasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Var}(e | X_1, X_2, \dots) = \sigma_t^2$$

Sumber: Ghozali (2011: 139)

Keterangan:

- X_1 = Lingkungan kerja sosial
- X_2 = Pengembangan karir
- σ_t^2 = fungsi dari variabel bebas

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier 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) menggunakan rumus berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^n e_t^2}$$

Sumber: Widarjono (2007: 158-159)

Hasil perhitungan Durbin Watson (d) dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0.05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L)

untuk nilai n dan k . Adapun kriteria autokorelasi menurut (Santosa, 2012: 240) adalah sebagai berikut:

- a. $d < d_L$ = Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu di perbaiki
- b. $d_L < d < d_U$ = Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik
- c. $d_U < d < 4 - d_U$ = Tidak ada masalah autokorelasi
- d. $4 - d_U < d < 4 - d_L$ = Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
- e. $4 - d_L < d$ = Masalah autokorelasi serius

5. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari 1) nilai *tolerance* dan lawannya 2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen

yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai $tolerance = 0,10$ sama dengan tingkat kolonearitas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi (Imam Ghazali, 2011:105). Menurut (Santoso, 2012: 236), rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Factor*

6. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dikarenakan dalam penelitian ini variabel yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kuat hubungan pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja sosial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan rumus (Sugiyono, 2013):

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kepuasan kerja)

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (lingkungan kerja sosial)

X_2 = Variabel bebas (pengembangan karir)

e = Kesalahan pengganggu (*standard error*)

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

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

Atin Nurdini, 2019

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

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

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

Variabel X₁ dan X₂ dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X₁ dan X₂ akan menyebabkan perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X₁ dan X₂ membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tidak semata-mata disebabkan oleh X₁ dan X₂ karena ada faktor lain yang menyebabkannya.

7. Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y. 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

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh lingkungan kerja sosial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti

semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.8 berikut:

TABEL 3.8
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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: Sugiyono (2017:184)

3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan langkah akhir dari analisis data. Menguji hipotesis yang telah dirumuskan perlu menggunakan pengujian yang tepat dengan uji statistika. Uji t (*t-Test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2017: 184)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari thitung dan dibandingkan dengan nilai dari ttabel dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk (n-2) serta uji dua pihak, maka:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

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

Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji F dan uji t (*t – Test*). Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel yang diteliti yaitu lingkungan sosial (X_1) dan pengembangan karir (X_2) dan kepuasan kerja (Y). Hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F melalui bantuan SPSS 22.0 dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA. Rumus uji F yaitu sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2017: 192)

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, 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:

1. $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pegawai
 $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pegawai
2. $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai
 $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai
3. $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja sosial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai
 $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja sosial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai