

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan oleh penelitian dalam rangka pengujian hipotesis dan menyadarkan kesimpulan pada probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang sedang diteliti (Azwar, 2007).

Sedangkan teknik analisis regresi dipakai untuk memprediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y berdasarkan variabel X serta menentukan arah dan besarnya pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

#### B. Identifikasi Variabel

Variabel adalah hal-hal yang menjadi obyek penelitian yang ditatap dengan suatu kegiatan penelitian yang menunjukkan variasi, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif (Arikunto, 2006).

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya

terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur.

2. Variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah variable penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada-tidaknya, timbul hilangnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud.

Identifikasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent*)

X = Persepsi tata ruang kerja

2. Variabel terikat (*dependent*)

Y = Semangat kerja



### C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2007).

Penjelasan dalam pengertian operasional dan variabel-variabel penelitian dan menyamakan persepsi serta untuk menghindari kesalah pahaman dalam menafsirkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dibawah ini dijelaskan definisi dari variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Persepsi Tata Ruang Kerja

Persepsi tata ruang kerja adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja bagi pegawai melalui proses yang di dahului oleh penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau di sebut proses sensoris. Adapun unsur yang mempengaruhi persepsi tata ruang kerja yaitu: penerangan, warna, udara, suara serta pencatatan indera, pengenalan pola, dan perhatian.

### 2. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kemauan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih disiplin, mampu bekerjasama, dan penuh gairah dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Semangat kerja karyawan akan membawa pengaruh lain seperti sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja
- b. Kerjasama
- c. Kegairahan kerja

Sedangkan indikasi turunnya semangat kerja karyawan antara lain:

- a. Rendahnya produktivitas karyawan
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Tingkat kerusakan yang tinggi
- d. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Pemogokan

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2007).

Penelitian ini menggambarkan bahwa populasi merupakan keseluruhan individu yang menjadi sampel dalam penelitian yang sedang diteliti. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam instansi Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Malang.

Sampel adalah sebagian dari populasi dan memiliki cirri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2007). Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subyeknya besar atau lebih besar dari 100 maka dapat diambil 10%-15% atau 20-25% atau lebih. Secara umum semakin besar sampel maka semakin *representative* (Arikunto, 2006). setidaknya tergantung dari :

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data.

3. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar, maka hasilnya akan lebih baik.

Jumlah karyawan yang ada di Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Malang berjumlah 32 orang yang terdiri dari orang pria (56,25%) dan 14 orang wanita (43,75%). Dari yang dikemukakan oleh Azwar (2000) menyebutkan jika subjek dari 100, maka sampel lebih baik diambil semua.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara pengambilan data atau disebut dengan instrument. Instrument penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrument pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis metode angket, metode dokumentasi, observasi dan wawancara (Arikunto, 2006)

##### **1. Angket**

Angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang dilakukan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya dan hal-hal lain yang ia ketahui. 69 instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket tertutup, yaitu daftar pernyataan atau pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek, di mana dalam menjawab subjek harus memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Angket ini meneliti tentang dua variabel, yaitu persepsi tata ruang kerja dan semangat kerja karyawan di Badan Narkotika kota Malang.

Adapun alasan dipergunakan angket dalam penelitian ini adalah:

- a. Subyek adalah yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Apa yang dinyatakan oleh subyek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subyek tentang pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan data-data dokumen yang menunjang penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi berupa foto dan data tentang penilaian kinerja karyawan yang berguna dalam pengukuran semangat kerja.

## 3. Observasi

Metode observasi adalah sebagai metode pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi yang berarti mengamati bertujuan untuk mendapat data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat untuk pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Observasi dilakukan untuk menggali data secara tidak langsung tentang semangat kerja pada karyawan.

## 4. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.

Wawancara adalah perbincangan yang menjadi sarana untuk mendapatkan informasi tentang orang lain, dengan tujuan penjelasan atau pemahaman tentang orang tersebut dalam hal tertentu. Wawancara di sini digunakan untuk menggali data secara langsung dengan karyawan dengan menanyakan tentang semangat kerja karyawan disana dan apa saja yang menyebabkan semangat kerja disana menurun.

#### **F. Instrument Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah angket, ceklis (chek-list) atau daftar centang, pedoman wawancara, pedoman pengamatan (Arikunto, 2006:).

Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Di dalam *skala Likert* terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* adalah pernyataan yang bersifat mendukung dan memihak pada objek dan begitu sebaliknya, pernyataan *unfavourable* sifatnya tidak mendukung dan tidak memihak objek. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang semangat kerja.

Terkaitan dengan teknik penelitian maka dasar penelitian terhadap variabel berkisar antara 4 sampai 1 dari jawaban sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Pernyataan favourable (bersifat positif) mempunyai tingkat penilaian sebagai berikut:

1. Nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS).
2. Nilai 3 untuk jawaban setuju (S).
3. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS).
4. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Pernyataan unfavourable (bersifat negatif) mempunyai tingkat penilaian sebagai berikut:

1. Nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS).
2. Nilai 2 untuk jawaban setuju (S).
3. Nilai 3 untuk jawaban tidak setuju (TS).
4. Nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

**Tabel 3.1**

**Skor Skala Likert**

Jawaban	Skor favourable	Skor unfavourable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Setelah itu keseluruhan skor yang dikumpulkan kemudian dijumlahka.

Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari pengaruh dari variabel.

Pada umumnya, dalam *Skala Likert* terdapat lima pilihan jawaban yaitu:

“sangat setuju”, “setuju”, “antara setuju dan tidak setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”, akan tetapi dalam penelitian ini pilihan jawaban tengah (antara

setuju dan tidak setuju) dihilangkan dengan alasan jika pilihan tengah disediakan maka responden akan cenderung memilihnya sehingga data mengenai perbedaan responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2007).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu persepsi tata ruang kerja dan semangat kerja karyawan

a. Persepsi Tata Ruang Kerja

Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran. Sebagai contoh di negara Inggris yang telah menetapkan sebuah undang-undang tentang kantor *The Offices Act* (dalam Gie, 2000) yang antara lain menetapkan persyaratan lingkungan fisik yang di antara indikatornya yaitu kebersihan, luas ruang, suhu udara dan ventilasi, penerangan atau cahaya, fasilitas kesehatan, air untuk minum dan tempat duduk. Peneliti mengadaptasi dan memodifikasi teori diatas yang bersumber dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hasan Laziefuna (2009) berdasarkan teori Gie di atas.

**Tabel 3.2. Blue Print Variabel Persepsi Tata Ruang Kerja**

Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah
		F	U	
Persepsi Tata Ruang	1. Kebersihan	12,25 , 29	23, 33, 35	6
	2. Luas Ruang	13, 19, 24	5, 22, 30	6
	3. Suhu Udara dan Ventilasi	3, 9, 36	10, 18, 26	6

	4. Penerangan	4, 41, 43	16, 31, 39	6
	5. Fasilitas Kesehatan	17, 20, 42	2, 8, 11, 21, 38	8
	6. Air Untuk Minum	14, 27, 37	7, 34, 40	6
	7. Tempat Duduk	1, 32	6, 15, 28	5
Total		20	23	43

#### b. Semangat Kerja

Adapun penyusunan angket semangat kerja berdasarkan adaptasi dan modifikasi dari penelitian Muhammad Husni (2011) berdasarkan teori Anoraga dan Suyati (1993) yang mengatakan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui indikator- indikator sebagai berikut:

1. Disiplin kerja : Suatu sikap karyawan berupa kepatuhan pada jam kerja, kepatuhan terhadap perintah atasan, taat terhadap peraturan, menggunakan peralatan dengan hati-hati, dan bekerja mengikuti cara yang telah ditentukan.
2. Kerjasama : Rangkaian kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama dan dapat dilihat dari kesediaan bekerja sama dengan teman maupun dengan atasan, dan kesediaan untuk saling membantu diantara teman yang mengalami kesulitan sehubungan dengan pekerjaannya.
3. Kegairahan kerja : Kesenangan yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari jika melakukan pekerjaan

dengan senang hati, tidak mengeluh, dan bekerja dengan puas serta saling membantu.

**Tabel 3.3. Blue Print Variabel Semangat Kerja**

Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah
		F	U	
Semangat kerja	Disiplin kerja	5, 12, 3, 21, 11	10, 8, 15, 22, 7	10
	Kerjasama	13, 18, 1	6, 9, 25	6
	Kegairahan kerja	17, 20, 19, 2, 4	14, 16, 23, 24, 26	10
Total				26

### G. Validitas Dan Realibilitas

#### 1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Atau dengan kata lain mampu tidaknya suatu alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukurannya yang dikehendaki dengan tepat (Azwar , 2007)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006).

Pada umumnya untuk penelitian-penelitian di bidang ilmu pendidikan digunakan taraf signifikansi 0,05 atau 0,01. Apakah suatu koefisien validitas dianggap memuaskan atau tidak, penilaiannya dikembalikan kepada pihak pemakaian skala atau kepada mereka yang berkepentingan dalam penggunaan hasil ukur skala yang bersangkutan (Azwar, 2007)

Semua pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer (SPSS 17.00). Adapun untuk mengukur kesahihan angket adalah dengan menggunakan validitas konstruk (*validitas internal*) dengan rumus *product moment* dari Pearson (Arikunto, 1997: 138).

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment
- N : Jumlah subjek
- x : Skor Persepsi Tata Ruang Kerja
- y : Skor Semangat Kerja

Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem berdasarkan pada pendapat Azwar (2004) bahwa aitem yang dikatakan valid apabila  $r_{ix} \geq 0,30$ . Namun, apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0,3 menjadi 1,25 atau 0,20. Adapun standart yang digunakan oleh

peneliti untuk menentukan validitas aitem pada angket Persepsi Tata Ruang Kerja dan Semangat kerja karyawan adalah 0,30.

Dari uji validitas yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa dari 42 aitem pernyataan untuk variabel Persepsi Tata Ruang Kerja terdapat 10 aitem yang gugur. Berikut adalah penjelasan aitem yang gugur dalam bentuk tabel.

**Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Persepsi Tata Ruang Kerja**

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Valid	Gugur	
Persepsi Tata Ruang	1. Kebersihan	12, 23, 29, 33, 35	25	6
	2. Luas Ruang	5,13, 19, 30	22, 24	6
	3. Suhu Udara dan Ventilasi	3, 10, 36	9, 18, 26	6
	4. Penerangan	4, 16, 31, 39, 41, 43		6
	5. Fasilitas Kesehatan	8, 11, 17, 20, 42, 38	2, 21	8
	6. Air Untuk Minum	7, 14, 27, 34, 37, 40		6
	7. Tempat Duduk	1, 28, 32	6, 15	5
Total		33	10	43

Berdasarkan tabel 3.4 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar item pertanyaan untuk variabel Tata Ruang Kerja (X) memiliki nilai  $r_{ix} \geq 0,30$  sehingga dapat dikatakan sebagian besar item pertanyaan untuk variabel Tata Ruang Kerja (X) telah valid. Sedangkan untuk item pertanyaan 2,6,9,15,18,21,22,24,25, dan 26 memiliki nilai  $r_{ix} < 0,30$ , sehingga dapat dikatakan bahwa kesepuluh item tersebut tidak valid. . Kemudian hasil uji validitas item pertanyaan untuk variabel Semangat Kerja (Y) tercantum pada tabel 2 berikut:

**Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Semangat Kerja**

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Valid	Gugur	
Semangat kerja	Disiplin kerja	3, 5, 7, 8, 10, 12, 21, 22	11, 15	10
	Kerjasama	1, 6, 9, 13, 18, 25		6
	Kegairahan kerja	2, 4, 14, 16, 17, 19, 20, 23, 24, 26		10
Total		24	2	26

Berdasarkan tabel 3.5 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar item pertanyaan untuk variabel Semangat Kerja (Y) memiliki nilai  $r_{ix} \geq 0,30$  sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan untuk variabel Semangat Kerja (X) telah valid. Sedangkan untuk item pertanyaan 11 dan 15 memiliki nilai  $r_{ix} < 0,30$ , sehingga dapat dikatakan bahwa kedua item tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya korelasi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliable (Azwar, 2007).

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk untuk menguji reliabilitas dimana suatu instrument dapat dikatakan handal apabila memiliki koefisien alpha sebesar 0,6 atau lebih. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *alpha* (Arikunto, 2006)

Dalam penelitian ini koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *Alpha Cornbach* pada *SPSS 16*.

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

Keterangan :

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Banyaknya butir-butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  : jumlah varians butir  
 $\sigma_t^2$  : varians total

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan Alpha Cronbach. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan tabel 3 berikut:

**Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Item Pertanyaan Kuesioner**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Tata Ruang Kerja (X)	0,862	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,883	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), 2013

Berdasarkan tabel 3.6 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan baik instrumen pertanyaan variabel Tata Ruang Kerja maupun Semangat Kerja yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel atau dapat diandalkan dengan tingkatan tinggi.

#### **H. Analisis Data**

Analisis data disebut juga dengan data preparation (Arikunto, 2006). Teknik analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Data mentah yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan beberapa tahapan, diantaranya adalah sebagai berikut :

##### 1. Analisa Norma

Untuk mengetahui tingkat Persepsi Tata Ruang dan Semangat Kerja, maka akan digolongkan berdasarkan klasifikasi kategori berikut ini :

**Tabel 3.7. Kategorisasi Tingkat Persepsi Tata Ruang Kerja dan Semangat Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Rumus</b>
Tinggi	$X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$
Sedang	$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$
Rendah	$X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$

Sebelum masuk pada perhitungan kategori, terlebih dahulu dicari perditungan rata-rata skor kelompok (mean) dan standar deviasi kelompok (SD).

Rumus mencari Mean :

$$M = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan :

M : Mean

N : Jumlah total

X : banyaknya nomor pada variabel X

Rumus mencari Standart deviasi

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N - 1}}$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

N : Jumlah total

X : Skor X

## 2. Analisa Prosentase

Setelah diketahui harga mean dan SD, Selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Prosentase

F : Frekuensi

N : Jumlah Subjek

## 3. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian dalam sebuah regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal atau mendekati normal (Arikunto, 2006)

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai dari signifikansi dari hasil *Kolmogorov-Smirnov*  $\geq 0,05$ , maka terdistribusi normal begitu pula sebaliknya.

## 4. Uji Linearitas

Pengujian Linearitas dilakukan dengan mengetahui model yang model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika signifikansi  $f \leq 0,05$ , maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

#### 5. Analisis Regresi Linear sederhana

Untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi tata ruang kerja terhadap semangat kerja karyawan di BNN kota Malang dengan rumus:

$$Y = a + bx$$

$$b = \frac{(X_i - X)(Y_i - Y)}{(X_i - X)}$$

$$a = Y - bX$$

Keterangan :

$X_i$  = rata-rata skor lingkungan kerja

$Y_i$  = produktivitas karyawan

$a$  = Bilangan konstanta

$b$  = Koefisien regresi