

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Yang menjadi Objek dalam penelitian ini ialah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja setiap karyawan non manajerial pada PT. Pacific Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Gambaran Umum PT. Pacific Tasikmalaya**

Perusahaan Pacific Tasikmalaya berdiri atas kerja keras dan keuletan dari seorang pengusaha yang bernama Bapak Ngiauw Muktar. Kesuksesan beliau diawali dengan membuka sebuah warung kecil di daerah Cieunteung Tasikmalaya yakni berjualan kebutuhan pokok/Sembako. Usaha tersebut beliau tekuni semenjak usia 16 tahun. Kerja keras beliau kemudian berbuah hasil sampai pada akhirnya beliau menjadi pendiri sekaligus pemilik Perusahaan Pacific Tasikmalaya yang cukup besar dengan daerah pemasaran mulai ujung timur Surabaya sampai dengan ujung barat Jakarta, dengan jumlah karyawan lebih dari 350 Orang.

Pada tahun 1968 Bapak Ngiauw Muktar mulai merintis Perusahaan Pacific. Beliau mulai dengan memproduksi hanya **saos**. Semula lokasi pabrik terletak di daerah Cempaka Warna Tasikmalaya dengan luas bangunan 4,5 x 18 M<sup>2</sup>. Usaha tersebut hanya menggunakan peralatan dan proses produksi yang sederhana serta masih tradisional. Kapasitas produksi awal sebanyak 288 botol/hari atau hanya 12 krat/ hari dan habis terjual dalam kurun waktu 3-4 hari.

Sedangkan pemasaran produk masih dilakukan oleh beliau sendiri dengan terjun langsung ke pasar di daerah Tasikmalaya dan sekitarnya. Pada **tahun 1971** dengan naluri bisnis yang cukup tajam serta didukung mental yang kuat, selanjutnya beliau mencoba melakukan diversifikasi produk dengan memproduksi kecap. Kapasitas produksi awal 48 botol/minggu dengan bahan baku utama gula tebu sebanyak 20 kg. Jumlah karyawan pun bertambah sesuai dengan kebutuhan waktu itu menjadi sebanyak 4 orang. Lalu **tahun 1974** Mulai diproduksi kecap kemasan kantong. Produk tersebut langsung diterima oleh konsumen. Pada tahun 1976 kecap tersebut sangat *booming* sehingga mudah diserap oleh pasar khususnya di daerah Tasikmalaya, Ciamis dan sekitarnya. Proses diversifikasi produk terus dilakukan dengan mencoba memproduksi **cabe giling dengan Merk AIDA**, dengan kapasitas produksi awal sebanyak 20 kg / minggu.

Pada **tahun 1979** persiapan pembangunan pabrik yang luas segera dilakukan sebagai konsekuensi dari permintaan barang yang kian banyak. Berkat keuletan dan kegigihan beliau, perusahaan terus mengalami kemajuan yang mengembirakan. Tahun 1980 tepatnya pada tanggal **8 Januari 1980**, pembukaan pabrik baru yang lebih besar dan permanen yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 160 Kawalu Tasikmalaya. Pada tanggal inilah dinyatakan sebagai **hari lahirnya PERUSAHAAN PACIFIC** yang sampai saat ini telah berusia 35 tahun. Setelah menempati pabrik baru di daerah Kawalu, beliau mulai mengajak sambil mendidik putranya yang bernama **Bapak Chien-Chien** yang waktu itu masih bersekolah di SMP untuk ikut serta membantu mengelola bisnisnya yang semakin berkembang.

**Bapak Chien-Chien mulai mengelola sendiri perusahaannya.** Setelah dirasa cukup menguasai permasalahan pabrik dan lain sebagainya, maka seiring berjalannya waktu Bapak Ngiauw Muktar mulai mendelegasikan kewenangannya secara penuh kepada putranya. Berkat kepiawaiannya dalam memimpin perusahaan, secara berangsur-angsur usaha ini mulai menunjukkan perkembangan yang semakin baik. Selama dipimpin Bapak Chien-Chien pembenahan di berbagai bidang serta terobosan-terobosan yang berani terus dilakukan khususnya bidang saluran distribusi barang, perluasan daerah pemasaran dan *Product Quality Control*. **Tahun 1995** dimulai produksi saos kemasan kantong dengan mesin packing yang lebih modern dan perkembangannya sangat pesat dan luar biasa, sehingga mulai dipikirkan untuk memperluas daerah pemasaran. Pemasaran yang agresif ini tentu perlu ditunjang oleh kualitas produk dan pelayanannya, dalam bidang kualitas produk yang semula berijin masih P-IRT, sekarang sudah menjadi standar nasional yaitu **perijinan MD di BPOM** khususnya untuk produk saos sambal bawang, sedangkan untuk produk kecap dan cabe giling masih dalam proses. **Tahun 2017** Rencana Pembangunan Pabrik Baru Cabe Giling Merk AIDA dengan standar ISO 2200

### **3.1.2. Visi Misi Perusahaan**

#### **1. Visi**

Menjadi perusahaan makanan yang unggul, higienis dan berkualitas serta mengutamakan kepuasan konsumen

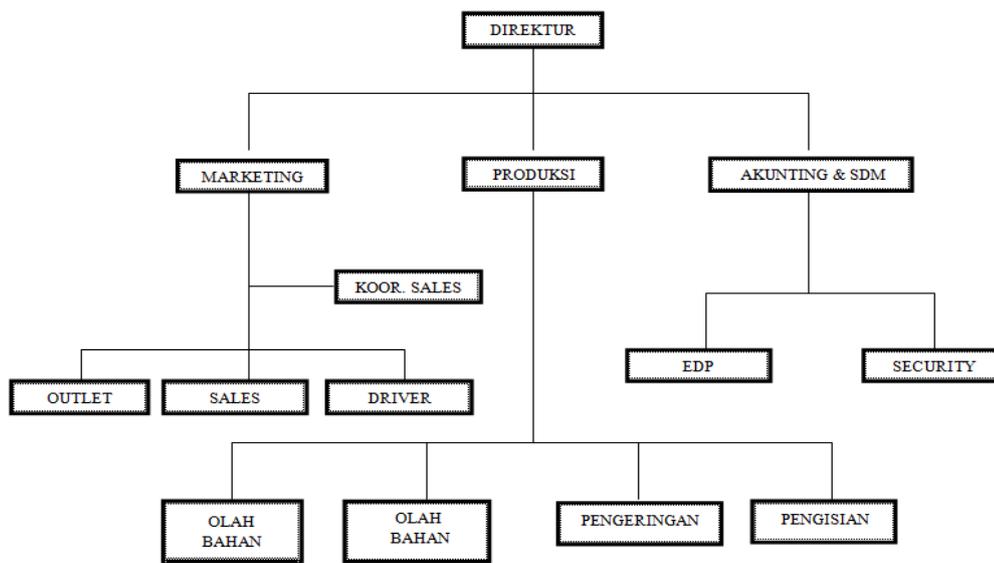
#### **2. Misi**

1) Proses produksi yang memenuhi standar mutu dan kelayakan.

- 2) Mengutamakan pelayanan konsumen
- 3) Berinovasi untuk pengembangan produk yang lebih baik
- 4) Melaksanakan kegiatan industri yang ramah lingkungan

### 3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi adalah gambaran yang memperlihatkan suatu susunan yang logis, tertib dan teratur mengenai hubungan-hubungan yang serasi atas bagian-bagian yang terdapat dalam suatu perusahaan atau instansi secara keseluruhan maupun hubungan yang satu dengan yang lainnya terhadap tugas-tugas dan batasan-batasan tanggung jawab yang dikenakan.



Sumber : PT. Pacific Tasikmalaya Tahun 2021

**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi Perusahaan**

### 3.1.4 Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan pada Perusahaan PT. Pacific Tasikmalaya sebagaimana telah digambarkan dalam bagan di atas menunjukkan bahwa susunan pengurus Perusahaan PT. Pacific Tasikmalaya terdiri atas :

1. Direktur

Direktur perusahaan yang sekarang dijabat oleh Bapak Chien-Chien yang bertugas memimpin perusahaan tersebut dan mengawasi secara keseluruhan serta sebagai pengambil keputusan.

2. Marketing

Marketing perusahaan yang dijabat oleh Bapak Yana Yuliana yang bertugas mengawasi dan mengatur alur pemasaran pada perusahaan kecap Segi Tiga yang membawahi koordinator sales, outlet, sales, driver.

3. Koordinator Sales

Koordinator sales yang dijabat oleh Bapak Agus dan Banban yang bertugas membantu dan mengawasi serta melaporkan kegiatan pemasaran kepada marketing.

4. Outlet

Outlet adalah tempat menjual produk yang di jaga oleh Ibu Yuyun.

5. Sales

Sales yang dijabat oleh Bapak Suhaya, Diding, Eman, Yusuf bertugas memasarkan langsung produk ke tempat-tempat atau pasar yang sudah menjadi langganan perusahaan.

#### 6. Driver

Driver yang dijabat oleh Bapak Jafar, Kardi, Asep bertugas mengendarai kendaraan saat mengirim barang atau mengambil bahan baku untuk perusahaan.

#### 7. Produksi

Produksi yang dijabat oleh Bapak Dhany Arland H. ST yang bertugas mengawasi dan mengatur sistem produksi di perusahaan, dan membawahi divisi godog hampas, godog kecap, pengeringan, pencucian botol, pengisian.

#### 8. Olah Bahan

Bertugas melakukan penggodogan dan mengolah bahan menjadi produk saus, kecap dan cabe giling.

#### 9. Pencucian Botol

Bertugas mencuci botol yang akan di isi dengan kecap.

#### 10. Pengeringan

Bertugas mengeringkan botol dan membersihkan (mengelap) botol sebelum di isi dengan saus dan kecap.

#### 11. Pengisian

Bertugas mengisi saus dan kecap kedalam botol.

#### 12. Akunting & SDM

Akunting & SDM yang dijabat oleh Bapak Dhany Arland ST bertugas mengawasi, mengontrol, dan mengatur tentang keuangan dan SDM.

#### 13. EDP

EDP yang dijabat oleh bapak Budi A.Md bertugas dalam hal komputerisasi

kegiatan perusahaan.

#### 14. Security

Security yang dijabat oleh bapak Iip Miftahudin bertugas menjaga keamanan perusahaan.

### 3.2 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:87) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

Metode penelitian yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Lawrence (2003) dalam Sugiyono (2018:80)

Penelitian Survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survey, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survey berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

#### 3.2.1 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti terdiri dari empat variabel yaitu:

- a. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja diberikan simbol (X) sebagai variabel independent.
- b. Variabel kepuasan kerja, diberikan simbol (Y) dependent.

Untuk menjelaskan operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.1 sebagai berikut

**Tabel 3.1**  
**Oprasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Kompensasi yang diterima oleh para karyawan PT. Pacific Tasikmalaya masih kurang dan belum puas dengan kompesasi yang ada. Misalnya tunjangan, insentif, dan dana pensiun.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang adil</li> <li>2. Insentif yang sesuai</li> <li>3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan</li> <li>4. Fasilitas yang memadai</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerima gaji yang layak.</li> <li>• Kenaikan gaji yang adil.</li> <li>• Tepat waktu dalam memberikan gaji</li> <li>• Tingkat kelayakan bonus</li> <li>• Uang lembur</li> <li>• Tingkat pemberian komisi</li> <li>• Tunjangan Kesehatan</li> <li>• Tunjangan Hari Raya</li> <li>• Tunjangan Tahunan</li> <li>• Ketersediaan Fasilitas</li> <li>• Fasilitas yang menunjang pekerjaan</li> <li>• Mudah menggunakan fasilitas yang disediakan</li> </ul>	<b>O R D I N A L</b>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan di PT. Pacific Tasikmalaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan rekan kerja setingkat</li> <li>2. Hubungan atasan dengan karyawan</li> <li>3. Kerjasama Antar Karyawan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suasana Keakraban diantara karyawan</li> <li>• Selalu bersikap ramah dan terbuka</li> <li>• Tingkat intensitas komunikasi</li> <li>• Tingkat keakraban hubungan atasan dengan karyawan</li> <li>• Diberikan kebebasan untuk berpendapat</li> <li>• Atasan memberikan pujian</li> <li>• Tingkatan kerjasama antar karyawan perusahaan.</li> <li>• Setiap karyawan saling memberikan kontribusi</li> <li>• Kekompakan karyawan dalam bekerja</li> </ul>	<b>O R D I N A L</b>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan adalah sebagai salah satu sikap umum seorang karyawan PT. Pacific Tasikmalaya terhadap pekerjaannya.	- Kedisiplinan  - Moral Kerja  - <i>Turnover</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan teguran.</li> <li>• Kepuasan terhadap pekerjaan.</li> <li>• Mutasi pekerjaan.</li> <li>• Pandangan terhadap organisasi</li> <li>• Kesempatan promosi jabatan, dan</li> <li>• Kepemimpinan yang menyenangkan</li> <li>• Keinginan untuk keluar dari organisasi.</li> <li>• Sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain</li> <li>• Sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiris</li> </ul>	O R D I N A L

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.2.2.1 Sumber Data

##### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari narasumber dalam penelitian. Sumber data ini adalah sumber data pertama dimana sebuah

data dihasilkan. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung kepada responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Pacific Tasikmalaya.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Biasanya sumber data tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi.

### 3.2.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2018:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non manajer di PT. Pacific Tasikmalaya dengan rincian sebagai berikut

**Tabel 3.2**  
**Populasi Sasaran**

No	Nama	Jumlah Populasi
1	Karyawan Non Manajer Bagian Marketing	
	a. Koordinator Sales	3
	b. Outlet	2
	c. Sales	14
	d. Driver	15
2	Karyawan Non Manajer Bagian Produksi	
	a. Olah bahan	169
	b. Pencucian Botol	40
	c. Pengeringan	40
	d. Pengisian	89
3	Karyawan Non Manajer Bagian Akunting & SDM	10
4	Karyawan Bagian EDP	4
5	Karyawan Bagian Security & OB	10
<b>Jumlah Populasi</b>		<b>396</b>

Sumber : PT. Pacific Tasikmalaya Tahun 2020

Menurut Arikunto (2016:131) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dikatakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Karena analisis penelitian didasarkan pada data sampel sedangkan kesimpulannya nanti akan diterapkan pada populasi maka sangatlah penting untuk memperoleh sampel yang representatif bagi populasinya (Azwar, 2010:79).

Penelitian ini menggunakan teknik sampling *probability Sampling* berupa *proportionate stratified random sampling*, hal ini dikarenakan populasi penelitian terbagi atas beberapa strata atau sub kelompok dan dari masing-masing sub kelompok diambil sampel-sampel terpisah (Azwar, 2010:80). Adapun cara pengambilan sampelnya adalah dengan mengetahui terlebih dahulu banyaknya subjek dalam setiap sub kelompok atau dalam penelitian ini adalah mengetahui jumlah subyek dalam setiap angkatan kelas. Kemudian ditentukan persentase besarnya sampel dari keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 25% untuk pengambilan sampelnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Sampel Penelitian**

No	Bagian	Persentase	Sampel
1	Koordinator Sales	3 x 25%	1
2	Outlet	2 x 25%	1
3	Sales	14 x 25%	3
4	Driver	15 x 25%	4
5	Olah bahan	169 x 25%	42
6	Pencucian Botol	40 x 25%	10
7	Pengeringan	40 x 25%	10
8	Pengisian	89 x 25%	22
9	Bagian Akunting & SDM	10 x 25%	3
10	Bagian EDP	4 x 25%	1
11	Bagian Security & OB	10 x 25%	3
<b>Jumlah</b>			<b>100</b>

### 3.2.2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam upaya memperoleh data yang dibutuhkan untuk pemecahan dan menganalisis permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Data-data tersebut dapat diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.<sup>54</sup> Kuesioner melalui sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui terkait objek penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen baik tertulis, gambar maupun elektronik.

c. Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak manajemen perusahaan yang berkopentent untuk memperoleh penjelasan-penjelasan yang diperlukan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.2.2.4 Pengujian Instrumen

Menurut Sukardi (2017 : 75) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Secara fungsional kegunaan instrumen penelitin adalah untuk memperoleh data yang diperlukan ketika peneliti sudah menginjak pada langkah pengumpulan informasi di lapangan". Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner. Untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner yang dipergunakan maka penulis menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat mengukur apa yang ingin diukur. Validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap instrumen benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Menurut Sujianto (2010 : 96) Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

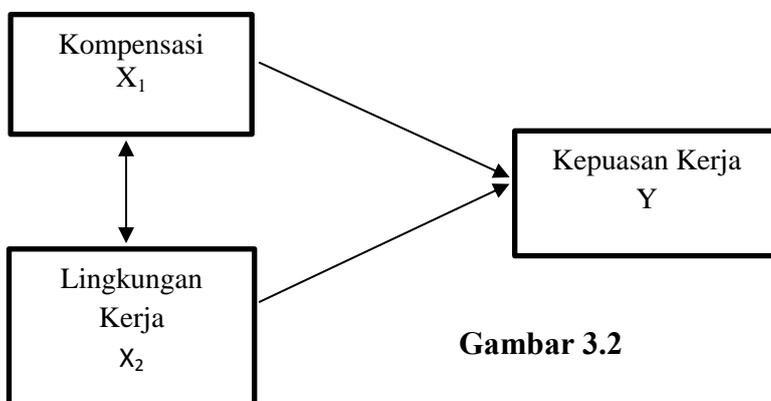
Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Menurut Sujianto (2016 : 97) Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable.
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
- c. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable.
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliable.
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable.

### 3.3 Model / Paradigma Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 3.2**  
**Model Penelitian**

### 3.4 Teknik Analisis Data

Menurut Hasan (2017 : 30) teknik analisis data bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah penelitian yang memperlihatkan hubungan antara fenomena yang terdapat dalam penelitian, memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian, bahan untuk membuat kesimpulan serta implikasi dan saran-saran yang berguna untuk kebijakan penelitian selanjutnya. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal – hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti Frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negative. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Notasi</b>	<b>Predikat</b>
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Tabel 3.5**  
**Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100$$

Dimana:

X = jumlah persentase jawaban.

F = jumlah jawaban / frekuensi.

N = jumlah responden.

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

### 3.4.2 Metode *Successive Interval*

Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner. Untuk setiap jawaban kuesioner diberi skor, dan skor yang diperoleh mempunyai skala pengukuran ordinal. Pengubahan data dengan menggunakan alat bantu software Microsoft Excel/2013. Maka sebelum dilakukan

pengujian data, data berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui metode *successive interval* adalah:

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

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

6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan :

$$Skala = Scale\ Value + Scale\ Valueminimum + 1$$

### 1.4.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

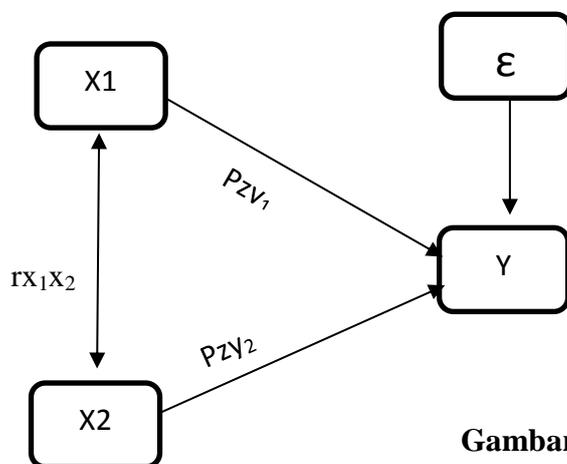
Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks kolerasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menghitung koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung  $R^2$  ( $x_1, \dots, x_k$ ).
6. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
7. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula *Path Analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Membuat diagram jalur



**Gambar 3.3**  
**Diagram Jalur**

Keterangan :

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$Y$  = Kepuasan Kerja

$\mathcal{E}$  = Faktor lain yang tidak diteliti

$r_{X_1X_2}$  = korelasi antara  $X_1$  dengan  $X_2$

$\rho_{YX_1}$  = Koefisien Jalur Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

$\rho_{YX_2}$  = Koefisien Jalur Variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

$\rho_{X\mathcal{E}}$  = Koefisien Jalur Variabel Lain yang tidak diteliti tetapi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2. Menghitung koefisien jalur ( $\beta$ )
3. Menghitung koefisien korelasi ( $R$ )

**Tabel 3.6**

**Skema Analisis Jalur**

No.	Nama Variabel	Formulasi
<b>1.</b>	<b>Kompensasi (<math>X_1</math>)</b>	
a.	Pengaruh Langsung $X_1$ Terhadap $Y$	$(\rho_{YX_1})(\rho_{YX_1})$
b.	Pengaruh Tidak Langsung $X_1$ Terhadap $Y$ Melalui $X_2$	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$
	<b>Pengaruh <math>X_1</math> Total Terhadap <math>Y</math></b>	<b><math>a + b \dots (1)</math></b>
<b>2.</b>	<b>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>)</b>	
a.	Pengaruh Langsung $X_2$ Terhadap $Y$	$(\rho_{YX_2})(\rho_{YX_2})$
b.	Pengaruh Tidak Langsung $X_1$ Terhadap $Z$ Melalui $X_2$	$(\rho_{ZX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{ZX_1})$
	<b>Pengaruh <math>X_2</math> Total Terhadap <math>Z</math></b>	<b><math>c + d \dots (2)</math></b>
	<b>Pengaruh Lain Yang Tidak Diteliti</b>	<b><math>1 - kd = knd</math></b>

### 3.4.4. Pengujian Hipotesis

#### 3.4.4.1. Uji Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara bersama - sama pengaruh variabel independen dan dependen digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

F = Nilai F hitung

$r^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Adapun kriteria secara simultan dengan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df) (n-k-1) maka :

$H_0 : H_a : \beta^1 = \beta^2 = 0$       Tidak ada pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan.

$H_a : \beta^1 \neq \beta^2 \neq 0$       Terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan.

Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Jika angka signifikan  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  tidak ditolak.

### 1.4.5.2. Uji Hipotesis Secara Parsial

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara parsial apakah masing – masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji T. Kriteria Hipotesis secara parsial :

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Ho 1 : $\beta_1 = \beta\beta_0$    | Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.       |
| Ha 1 : $\beta_1 \neq \beta\beta_0$ | Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.             |
| Ho 2 : $\beta_2 = \beta\beta_0$    | Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. |
| Ha 2 : $\beta_2 \neq \beta\beta_0$ | Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan        |

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho ditolak: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau jika  $\alpha < 5\%$

Ho diterima: jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , atau jika  $\alpha > 5\%$

Untuk mempermudah perhitungan dan penelitian ini digunakan program SPSS dan *Microsoft Office Excel* 2010.