

BAB III

OBJEK DAN MEOTDE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

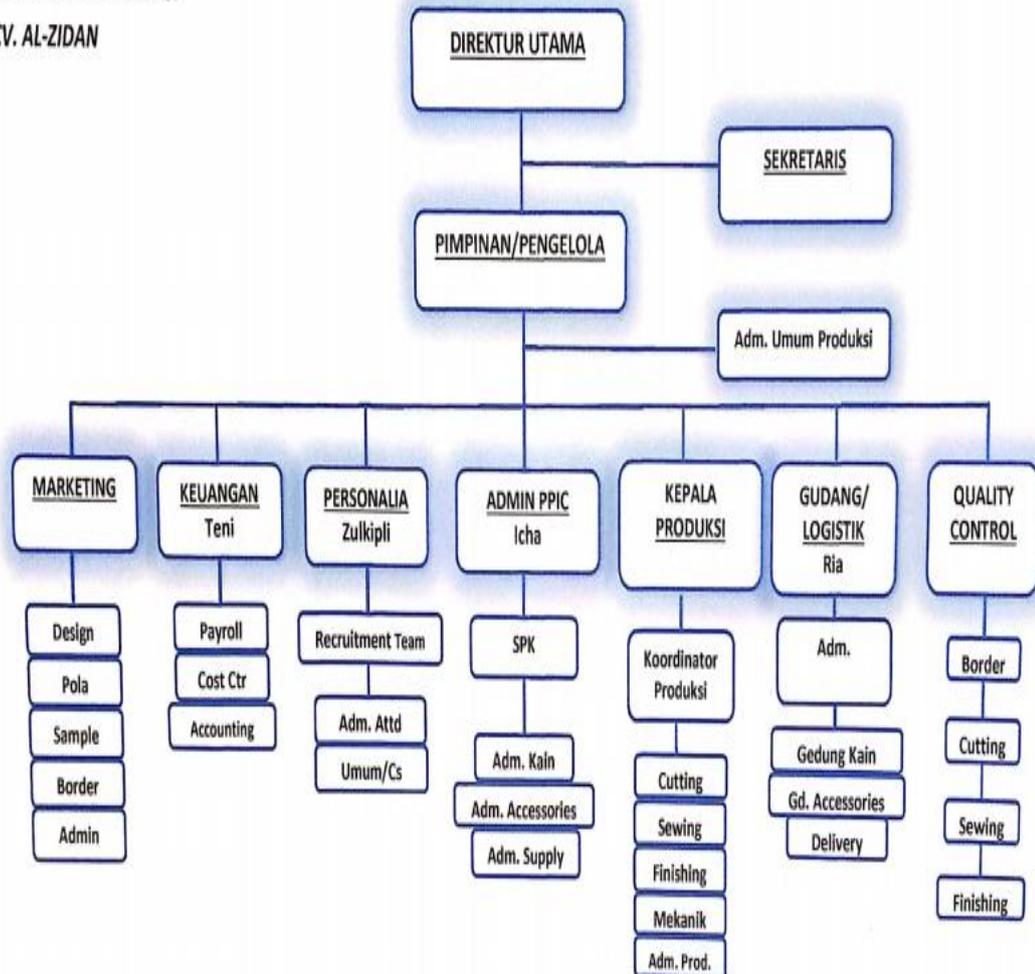
Objek penelitian yaitu sejauhmana pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (suatu penelitian pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya) yang beralamat di Jl. Saguling Panjang, Cigantang, Kec, Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat 46181.

3.1.1 Sejarah Singkat CV. Al-Zidan Tasikmalaya

CV. Al-Zidan Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil barang jadi yang berupa pakaian baju muslim seperti baju koko dan bordir mukena. CV. Al-Zidan Tasikmalaya pada awalnya adalah usaha milik keluarga secara bersama-sama dikelola dari awal usaha sampai sekarang saat ini. CV. Al-Zidan Tasikmalaya ini didirikan pada tahun 1993 dimana saat itu memulai usahanya masih berbentuk konveksi rumahan, karyawannya sekitar 60 orang, dan pada tahun 2015 hanya fokus memproduksi pada baju koko saja. Dengan seiringnya waktu pada tahun 2019 CV. Al-Zidan Tasikmalaya mengubah bentuk perusahaanya menjadi perusahaan garmen dan mengelola lagi pakain baju muslim berupa baju koko dan border mukena, lalu karyawannya menjadi bertambah menjadi ratusan karyawan.

3.1.2 Struktur Organisasi CV. Al-ZidanTasikmalaya

STRUKTUR ORGANISASI
CV. AL-ZIDAN



Sumber: CV. Al-Zidan Tasikmalaya

Gambar 3.1

Struktur Organisasi CV. Al-Zidan

3.1.3 Sebaran Tenaga Kerja CV. Al-Zidan Tasikmalaya

Jumlah tenaga kerja yaitu 174 orang karyawan di CV. Al-Zidan Tasikmalaya pada tahun 2021. Rincian tenaga kerja karyawan CV. Al-Zidan Tasikmalaya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Sebaran Tenaga Kerja CV. Al-Zidan Tasikmalaya 2021

No	Bagian	Jumlah
1	Marketing	11
2	Keuangan	1
3	Personalia	1
4	Admin PPIC	4
5	Produksi	142
6	Gudang/Logistik	1
7	Quality Control	8
8	Supir	1
9	Office Boy	2
10	Satpam	3
Total Karyawan		174

Sumber: CV. Al-Zidan Tasikmalaya

3.2 Metode Penelitian

Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei. Dalam Turyandi (2019:90) metode survei, metode untuk memperoleh fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual baik tentang institusi sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya.

3.2.1 Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, yang termuat dalam operasional variabel dalam penelitian ini, berikut variabel independent dan variabel dependent yaitu:

1. Varibel Independent

Adapun variabel X_1 (Promosi Jabatan), X_2 (Insentif), dan X_3 (Lingkungan Kerja).

2. Variabel Dependent

Adapun variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

Dalam penelitian ini terdapat variabel dengan indikator dan akan diukur hubungan tersebut. Pengaruh yaitu Promosi Jabatan (variabel X_1), Insentif (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) serta Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y). Operasional variabel ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel
Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Promosi Jabatan (X_1)	Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau levelnya. Bagian produksi	1. Prestasi Kerja	1. Kualitas kerja	O R D I N A L
		2. Disiplin	1. Mentaati peraturan-peraturan	
		3. Kecakapan	1. Tingkat kemampuan cakap	
		4. Pendidikan	1. Tingkat pendidikan	
		5. Kejujuran	1. Jujur	
		6. Loyalitas	1. Setia	
		7. Kepemimpinan	1. Gaya kepemimpinan	
		8. Kerjasama	1. Bekerjasama	
		9. Berkomunikatif	1. Berkomunikasi secara efektif	
Insentif (X_2)	Insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Bagian Produksi	1. Kinerja	1. Banyaknya hasil yang dicapai	O R D I N A L
		2. Lama kinerja	1. Waktu yang dikorbankan	
		3. Senioritas	1. Pengalaman yang dimiliki	
		4. Kebutuhan	1. Tingkat kebutuhan karyawan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Bagian produksi	1. Pencahayaan	1. Penerangan dalam ruangan	O R D I N A L
		2. Suhu udara	1. Suhu udara diruangan saat bekerja	
		3. Kebisingan	1. Suara yang mengganggu	
		4. Dekorasi/tata ruang	1. Ruangan kerja pada dekorasi	
		5. Hubungan karyawan	1. Hubungan yang harmonis	
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Bagian produksi	1. Kesetiaan	1. Setia terhadap perusahaan	O R D I N A L
		2. Kemampuan	1. Hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas	
		3. Kejujuran	1. Jujur	
		4. Kreatifitas	1. Kemampuan	
		5. Kepemimpinan	1. Gaya kepemimpinan	
		6. Tingkat gaji	1. Jumlah gaji	
		7. Kompensasi tidak langsung	1. Pemberian balas jasa	
		8. Lingkungan kerja	1. Kenyamanan	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Dalam Sugiyono (2019:229), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

megetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail. Peneliti melakukan wawancara kepada narasumber secara langsung tatap muka.

2. Kuisisioner atau Angket

Dalam Sujarweni V. W. (2020:75). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Kuisisioner/angket dalam penelitian ini berhubungan dengan promosi jabatan, insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.

3. Studi Dokumentasi

Dalam Sujarweni V. W. (2020:33). Studi dokumen merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagaimana besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Studi dokumentasi dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan fakta dilapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh CV. Al- Zidan Tasikmalaya berupa sejarah singkat, struktur organisasi, dan jumlah karyawan.

3.2.2.1 Jenis Data

Jenis data yang akan dikumpulkan dapat dikelompokkan antara lain sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam Jurnal Martina (2017:22). Merupakan data dan informasi yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis yang bersumber dari objek penelitian yaitu para responden yang diteliti berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data yang dapat digunakan peneliti antara lain survei, wawancara, dan penyebaran kuisioner/angket.

2. Data Sekunder

Dalam Jurnal Martina (2017:22). Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, didapatkan dari data atau arsip. Data ini dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti dari buku, dan jurnal.

3.2.2.2 Populasi

Menurut Corper Donal, R; Schindler, Pamela S dalam Sugiyono (2018:119), menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, meupakan unit yang diteliti. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pada CV. Al-Zidan Tasikmalaya, pada bagian produksi yang berjumlah 142 orang karyawan. Berikut dapat dilihat pada tabel jumlah karyawan bagian produksi sebagai berikut:

Tabel 3.3

Data Karyawan Bagian Produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya

No	Bagian	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	Koordinator Produksi	2	3
2	Cutting	13	1
3	Sewing	48	39
4	Finishing	3	14
5	Mekanik	1	-
6	Adm. Prod.	-	4
7	Pasang Kancing	2	4
8	Helper	-	10
Jumlah		69	73
Total Karyawan		142	

Sumber: CV. Al-Zidan Tasikmalaya

3.2.2.3 Sampel

Dalam Sugiyono (2018:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada populasi misalkan subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua karena penelitiannya merupakan penelitian populasi sedangkan jika subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau lebih. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel pada penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, menurut Sanusi dalam Jurnal Martina (2017:21)

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

Keterangan Rumus:

n = Ukuran sampel

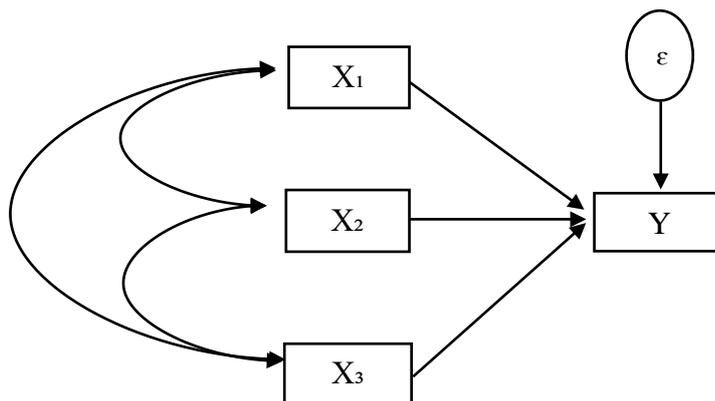
N = Ukuran populasi

e = Toleransi ketidak telitian (dalam persen) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 10%.

$$\frac{142}{1 + 142 \times (0,1)^2} = 58,6776$$

$n = 58,6776$ dibulatkan menjadi 59 responden. Sehingga jumlah sampel yang bisa dijadikan penelitian ini yaitu 59 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dalam Sugiyono (2019:134) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

3.3 Model/Paradigma Penelitian



Gambar 3.2

Model Penelitian

Keterangan:

X_1 = Promosi Jabatan

X_2 = Insentif

X_3 = Lingkungan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

ε = Faktor lain yang tidak diteliti

3.4 Teknik Analisis Data

Untuk melihat ketepatan alat ukur penelitian berupa kuesioner, sebelum digunakan dalam penelitian dilakukan uji coba kuesioner untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian. Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuisisioner yang telah disebarkan. Hasil suatu penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dan hasil penelitian dikatakan reliabel, apabila terdapat kesamaan data dalam rentang waktu yang berbeda.

1. Uji Validitas

Dalam Ananta Wirakma Tungga A (2014:65), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (PPM).

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan tabel r yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

Kriteria pengujian validitas

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Versi 22.

2. Uji Reliabilitas

Dalam Ananta Wirakma Tungga A (2014:65), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Realibilitas melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel dependen dan independen. Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Versi 22.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka keputusannya adalah:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan reliabel.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut gugur (tidak reliabel).

3.4.2 Analisis Terhadap Kuisioner

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala likert* untuk jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal. Dalam Christina (2015:93), *skala likert* dirancang agar responden dapat menyatakan sikapnya seberapa kuat ia setuju dan tidak setuju atas suatu pernyataan tertentu. Sikap-sikap pertanyaan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4

Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	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	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuisisioner dengan *presentase* dan skor dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

X = Jumlah Presentase 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 rumus sebagai berikut:

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

3.4.3 Metode *Successive Interval*

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini menggunakan Metode *Successive Interval*. Dalam *skala likert* jenis ordinal hanya menunjukkan peringkat saja. Oleh karena itu, variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data yang berskala interval. Adapun langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method of successive interval* sebagai berikut:

1. Perhatikan banyaknya F (Frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada F (Frekuensi) oleh banyaknya responden (n), sehingga diperoleh $P_i = F_i/n$. Kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlah P (Proposi) secara berurutan untuk setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif ($P_{ki} = P_1 + \dots + P_i$) untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Proposi kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku, sehingga kita bisa menemukan nilai Z untuk setiap kategori.
5. Hitung SV (*scala value* = nilai skala), dengan rumus yaitu:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Nilai-nilai untuk density diperoleh dan tabel ordinal distribusi normal baku.

6. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed skala value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus yaitu:

$$Y = SV + |SV_{\min}|$$

Dengan catatan, SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Hal tersebut sejalan dengan salah satu tujuan penelitian di bidang pengetahuan sosial, yaitu untuk mengetahui adanya hubungan kausal.

Menurut Fraenkel dan Wallen dalam Turyandi (2019:186), menyatakan bahwa analisis jalur digunakan untuk menguji kemungkinan dari suatu hubungan sebab akibat diantara tiga variabel atau lebih.

Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukan analisis jalur ini adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat.

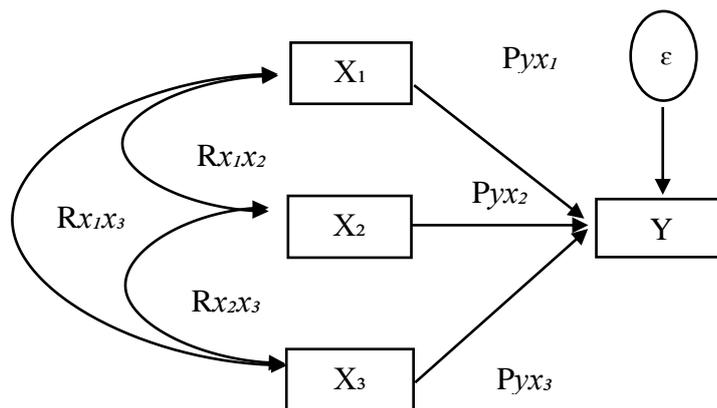
Sebelum menggunakan analisis jalur harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal ini tersebut diagram jalur yang sederhana dan diagram jalur yang lebih kompleks.

Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independent.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap pengaruh dependent.
5. Menghitung $R_y (X^1 \dots X^K)$
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji T.

Adapun formula Jalur Analisis (*Path Analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Membuat diagram analisis jalur (*path analysis*)
2. Menghitung koefisiensi jalur (β)
3. Menghitung koefisiensi korelasi (R)



Gambar 3.3

Diagram Jalur Analisis (*Path Analysis*)

Tabel 3.6

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung X_1 , X_2 , X_3 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
1	Promosi Jabatan	
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(P_{y X_1}) (P_{y X_1})$
	b. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	$(P_{y X_1}) (R_{X_1 X_2}) (P_{y X_2})$
	c. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3	$(P_{y X_1}) (R_{X_1 X_3}) (P_{y X_3})$
	Pengaruh X_1 total terhadap Y	$a+b+c...(1)$
2	Insentif	
	d. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(P_{y X_2}) (P_{y X_2})$
	e. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1	$(P_{y X_2}) (R_{X_1 X_2}) (P_{y X_1})$
	f. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3	$(P_{y X_2}) (R_{X_2 X_3}) (P_{y X_3})$
	Pengaruh X_2 total terhadap Y	$d+e+f...(2)$
3	Lingkungan Kerja	

g.	Pengaruh langsung X_3 terhadap Y	$(P_{Y X_3}) (P_{Y X_3})$
h.	Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1	$(P_{Y X_3}) (R_{X_1 X_3}) (P_{Y X_1})$
i.	Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2	$(P_{Y X_3}) (R_{X_2 X_3}) (P_{Y X_2})$
	Pengaruh X_3 total terhadap Y	$g+h+i...(\mathbf{3})$

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS for Versi 22.

3.4.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Silmutan)

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikan. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikan (sig). Cara yang paling mudah dengan uji signifikansi, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai sig. $< 0,05$ maka diterima
- Jika nilai sig. $> 0,05$ maka ditolak

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(df)(n-k-1)$ maka:

$H_0: \beta^1 = \beta^2 = \beta^3 = 0$ Tidak ada pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.

$H_a: \beta^1 \neq \beta^2 \neq \beta^3 \neq 0$ Ada pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan
Tasikmalaya.

Kriteria sebagai berikut:

- H_a = jika signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima
- H_a = jika signifikan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Dengan kriteria ini menunjukkan bahwa secara silmutan (bersama-sama) variabel promosi jabatan (X_1), insentif (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

2. Uji t (Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai sig. $< 0,05$ maka diterima
- Jika nilai sig. $> 0,05$ maka ditolak

Dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($n-k$) maka:

$H_{01}: \beta^1 = \beta\beta_0$ Secara parsial promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.

- Ho₁: $\beta^1 \neq \beta\beta_0$ Secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
- Ho₂: $\beta^2 = \beta\beta_0$ Secara parsial insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
- Ho₂: $\beta^2 \neq \beta\beta_0$ Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
- Ho₃: $\beta^3 = \beta\beta_0$ Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.
- Ho₃: $\beta^3 \neq \beta\beta_0$ Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya.

Kriteria sebagai berikut:

- Terima Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Tolak Ho jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS for Versi 22.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian seperti tahapan diatas maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif. Dari hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau ditolak.