BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

"Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan" menurut Sugiyono (2011:32).

"Objek penelitian sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)".

Sedangkan menurut Suharsmi Arikunto (2006:29) objek penelitian adalah: "sesuatau yang merupakan inti dari problematika penelitian.

Berdasarkan definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda. Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu.

Adapun objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Pemberian Reward, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia". Penelitian ini dilakukan pada PT. SCAN Global Indonesia.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Adapun pengertian dari metode penelitian menurut Sugiyono (2010:4) adalah:

"Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan realiabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah."

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan keadaan. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Moh. Nazir (2011:54) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah :

"Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki."

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode deskriptif ini digunakan untuk menggali mengenai pemberian reward, lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji adanya hubungan pemberian reward terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik terhadap gaya kepemimpinan, reward terhadap terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif, verifikatif, maka metode yang digunakan adalah Explanatory Survey. Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan

cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu melakukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Pengertian desain penelitian menurut Jonathan Suwarno (2006), dikutip dalam Supriyati (2011;21) bahwa:

"Desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan."

Adapun pengertian desain penelitian menurut Moh. Nazir, dikutip dalam Supriyati (2011;21) bahwa :

"Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. SCAN Global Indonesia dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. SCAN Global Indonesia.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk di uji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Reward* (Variabel X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan (Y), Kepuasan Kerja (Z).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. SCAN Global Indonesia.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. SCAN Global Indonesia.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Pemberian *Reward*, Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.

8. Melakukan analisis mengenai Pemberian *Reward*, Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	Deskriptif	Deskriptif dan Survey	PT. SCAN Global Indonesia	Cross Sectional
T-2	Deskriptif	Deskriptif dan Survey	PT. SCAN Global Indonesia	Cross Sectional
T-3	Deskriptif	Deskriptif dan Survey	PT. SCAN Global Indonesia	Cross Sectional
T-4	Deskriptif	Deskriptif dan Survey	PT. SCAN Global Indonesia	Cross Sectional
T-5	Deskriptif dan verifikatif	Deskriptif dan Explanatory Survey	PT. SCAN Global Indonesia	Cross Sectional
T-6	Deskriptif dan verifikatif	Deskriptif dan Explanatory Survey	PT. SCAN Global Indonesia	Cross Sectional
T-7	Deskriptif dan verifikatif	Deskriptif dan Explanatory Survey	PT. SCAN Global Indonesia	Cross Sectional
T-8	Deskriptif dan verifikatif	Deskriptif dan Explanatory Survey	PT. SCAN Global Indonesia	Cross Sectional
T-9	Deskriptif dan verifikatif	Deskriptif dan Explanatory Survey	PT. SCAN Global Indonesia	Cross Sectional

3.2.2. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjelasan dari variabel-variabel penilitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Ada empat variabel yang akan digunakan dalam penilitian ini yaitu pemberian reward, lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar

1. Variabel Bebas / ***Independent*** (variabel X_1)

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2010). Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini ada dua, pertama (X_1) adalah pemberian *reward* (X_2) adalah lingkungan kerja fisik.

2. Variabel tergantung / ***Dependent*** (Variabel Y)

   Variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Variabel dependent (Y) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.

   Berdasarkan uraian di atas, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No Kuisioner	Sumber Data
Reward (X1)	*Reward* adalah	1. Pujian	O	1	Karyawan
	sesuatu yang diberikan	2. Penghormatan	R	2	PT. SCAN
	kepada orang lain	3. Hadiah	D	3	Global Indonesia
	sebagai penghargaan	4. Tanda	I	4	
	atau kenang kenangan/	penghargaan	N		
	cendramata		A		
	Djamarah (2006:150)		L		
Lingkungan	Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan		1	Karyawan
Kerja Fisik (X2)	adalah semua keadaan	2. Sirkulasi udara		2	PT. SCAN
	yang berbentuk fisik	3. Ukuran ruang		3	Global Indonesia
	yang dapat	kerja			
	mempengaruhi	4. Tata letak	O	4	
	karyawan baik secara	ruang kerja	R		
	langsung maupun	5. Privasi ruang	D	5	
	tidak langsung.	kerja	I		
	Sedarmayanti (2007:21)	6. Kebersihan	N	6	
		7. Suara bising	A	7	
		8. Penggunaan	L	8	
		warna			
		9. Peralatan		9	
		kantor			
		10. Keamanan		10	
		kerja			
Gaya	Gaya kepemimpinan	1. Sifat	O	1	Karyawan
Kepemimpinan	adalah sifat, kebiasaan,	2. Kebiasaan	R	2	PT. SCAN
(Y)	tempramen, watak dan	3. Tempramen	D	3	Global Indonesia
	kepribadian yang	4. Watak	I	4	
	membedakan seseorang	5. Kepribadian	N	5	
	pemimpin dalam		A		
	berinteraksi dengan		L		
	orang lain. Kartini Kartono (2008:34)				
Kepuasan	Kepuasan kerja adalah	1. Pekerjaan	O	1	Karyawan
Kerja (Z)	sikap atau perasaan puas	2. Imbalan	R	2	PT. SCAN
	dan tidak puas karyawan	3. Supervisi	D	3	Global Indonesia
	terhadap hasil penilaian	atasan	I		
	dari pekerjaan yang	4. Rekan Kerja	N	4	
	telah dilakukannya.	5. Promosi	A	5	
	Robbins Judge (2009:119)		L		

3.2.3. Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1. Sumber Data

Jika dilihat dari jenisnya, maka kita dapat membedakan data kualitatif sebagai data primer dan data sekunder.

a. Data Primer: data ini berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sampel dalam penelitiannya. Data dapat direkam atau dicatat oleh peneliti.
b. Data Sekunder: data sekunder berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca, melihat, atau mendengarkan. Data ini biasanya berasal dari data primer yang sudah diolah oleh peneliti sebelumnya. Katagori data tersebut :
   - Data bentuk teks: dokumen, pengumuman, surat-surat, spanduk.
   - Data bentuk gambar: foto, animasi, billboard.
   - Data bentuk suara: hasil rekaman kaset.
   - Kombinasi Teks, gambar dan suara: film, video, iklan di televisi dan lain-lain. Jonathan Sarwono, (2006:209-210)

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua yaitu, data primer dimana data tersebut dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian. Dan data sekunder dimana, data yang dikumpulkan mempunyai maksud untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan melakukan kajian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data (Penentuan Sampel Minimal)

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

   Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah "objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Berdasarkan definisi diatas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. SCAN Global Indonesia dengan jumlah karyawan 146 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1 Karyawan
2	Bagian Keuangan	32 Karyawan
3	Bagian Sumber Daya Manusia	29 Karyawan
4	Bagian Operasional	30 Karyawan
5	Bagian Penjualan	31 Karyawan
6	Bagian *Sub Branch Management*	13 Karyawan
7	Kurir	10 Karyawan
Total Karyawan		**146 Karyawan**

Sumber : PT. SCAN Global Indonesia

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian (Umi Narimawati, 2008). Dalam penelitian ini teknik yang dipakai penulis dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling,* menurut Sugiyono (2011:62) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Metode *probability sampling* yang digunakan adalah Metode *simple random sampling* yaitu metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk diambil sebagai sampel. Seluruh anggota populasi menjadi anggota dari kerangka sampel. SRS biasa digunakan jika populasi bersifat homogen. Cara pengambilan sampel bisa dilakukan dengan pengembalian atau tanpa pengembalian. (Nurhayati, 2008)

Dalam penelitian ini akan menggunakan rumus Slovin untuk menghitung jumlah sampel yang akan diambil dan dijadikan data untuk mendapatkan hasil dari penelitian ini. Sampel yang akan diambil, dimana rumus Slovin adalah:

$$n = \frac{\mathbf{N}}{1 + \mathbf{N}(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel yang akan diambil

N = Jumlah populasi yaitu 146 orang karyawan

e^2 = Batas kesalahan yang diinginkan/*desired margin of error*

Berdasarkan rumus slovin diatas maka dapat dihitung sampel yang akan diambil sebagai berikut:

$$n=\frac{146}{1+146\ (0.10)^2}$$

n= 146/2.46 = 59,34

Berdasarkan rumusan diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut :

- Bagian Keuangan

  $\eta = \frac{32}{146} \times 60 = 13$

- Bagian Sumber Daya Manusia

  $\eta = \frac{29}{146} \times 60 = 12$

- Bagian Operasional

  $\eta = \frac{30}{146} \times 60 = 12$

- Bagian Penjualan

  $\eta = \frac{31}{146} \times 60 = 13$

- Bagian *Sub Branch Management*

  $\eta = \frac{13}{146} \times 60 = 5$

- Kurir

  $\eta = \frac{10}{146} \times 60 = 4$

Sehingga didapat total sampel dari jumlah karyawan PT. SCAN Global Indonesia sebagai berikut :

Tabel 3.4 Jumlah Sampel Karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Manajer	1	1
2	Bagian Keuangan	32	13
3	Bagian Sumber Daya Manusia	29	12
4	Bagian Operasional	30	12
5	Bagian Penjualan	31	13
6	Bagian *Sub Branch Management*	13	5
7	Kurir	10	4
Total Karyawan		**146**	**60**

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diambil kesimpulan *sample* yang akan dipakai dalam penelitian ini berjumlah 59.34 orang dibulatkan menjadi 60 orang.

3.3 Teknik Pengukuran Skala

Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagain titik tolak

untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Sugiyono, (2014:93)

Tabel 3.5 Teknik Pengukuran Skala

Kategori	**Poin**
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Observasi

Kegiatan observasi meliputi melakukan pencatatan secara sistematik kejadian-kejadian, prilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperluka dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

Pada tahap awal observasi dilakukan secara umum, peneliti mengumpulkan data atau informasi sebanyak mungkin. Tahap selanjutnya peneliti harus melakukan observasi yang terfokus, yaitu mulai menyempitkan data atau informasi yang diperlukan sehingga peneliti dapat menemukan pola-pola prilaku dan hubungan yang terus menerus terjadi. Jika hal itu sudah diketemukan, maka peneliti dapat menemukan tema-tema yang akan diteliti.

Salah satu peranan pokok dalam melakukan observasi ialah untuk menemukan interaksi yang kompleks dengan latar belakang sosial yang alami. Jonathan Sarwono, (2006:224)

3.4.2. Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian pendekatan kualitatif dibagi menjadi tiga kategori, yaitu 1) wawancara dengan cara melakukan pembicaraan informal *(informal conversational interview)*, 2) wawancara umum yang terarah *(general interview guide approach)*, dan 3) wawancara terbuka yang standar *(standardized open-ended interview)*. Patton, (1990:280-290) dikutip oleh Catherine Marshal (1995:80).

Keunggulan utama wawancara ialah memungkinkan peneliti mendapatkan jumlah data yang banyak, sebaliknya kelemahan ialah karena wawancara melibatkan aspek emosi, maka kerja sama yang baik antara pewawancara dan yang diwawancarai sangat diperlukan. Dari sisi pewawancara, yang bersangkutan harus mampu membuat pertanyaan yang tidak menimbulkan jawaban yang panjang dan bertele-tele sehingga jawaban jadi tidak terfokus. Sebaliknya dari sisi yang diwawancarai, yang bersangkutan dapat dengan enggan menjawab secara terbuka dan jujur apa yang ditanyakan oleh pewawancara atau bahkan dia tidak menyadari adanya pola hidup yang berulang yang dialaminya sehari-hari. Jonathan Sarwono, (2006 :224-225)

3.4.3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila

jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Sugiyono, (2014:142)

3.5. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh akan diolah dengan mengunakan SPSS. Namun sebelum dianalisis, bobot dari setiap jawaban kuisioner akan diuji validitas dan realiabilitasnya untuk mengetahui apakah isi kuisioner sesuai dengan sasaran penelitian yang ingin dicapai. Setelah itu akan dilakukan uji normalitas dan transformasi data ordinal menjadi interval demi memenuhi persyaratan untuk melakukan analisis regresi yang akan digunakan penulis untuk menganalisis datanya.

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas Azwar (1987: 173) menyatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Suryabrata (2000: 41) menyatakan bahwa validitas tes pada dasarnya menunjuk kepada derajat fungsi pengukurnya suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya sesuatu tes. Validitas suatu tes mempermasalahkan apakah tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Maksudnya adalah seberapa jauh suatu tes mampu mengungkapkan dengan tepat ciri atau keadaan yang sesungguhnya dari obyek ukur, akan tergantung dari tingkat validitas tes yang bersangkutan. Sudjana (2004: 12) menyatakan bahwa validitas berkenaan dengan ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul menilai apa yang seharusnya dinilai.

Husein Umar (2003: 190) menyatakan bahwa :*"Uji validitas ini dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil rhitung dibandingkan dengan rtabel, dimana df = n – 2 (sign 5%, n = jumlah sampel). Jika rhitung > rtabel, maka valid, dan jika rhitung < rtabel maka tidak valid"*.

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas data dan derajat kebenaran dari suatu proses pengukuran atau pengumpulan data pada instrument penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan-pertanyaan mana yang valid atau tidak valid dengan r tabel = 0.216. Apabila alat ukur tersebut > 0.216 maka alat ukur tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2001:124). Dimana uji validitas ini, penulis menggunakan program excel dalam tabulasi data dan memasukan data tersebut kedalam program *softwere SPSS 19*.

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Variabel *Reward*

Item Pertanyaan	Indeks Validitas	r tabel	Keterangan
Item 1	0.668	0.218	Valid
Item 2	0.607	0.218	Valid
Item 3	0.567	0.218	Valid
Item 4	0.549	0.218	Valid
Item 5	0.286	0.218	Valid
Item 6	0.554	0.218	Valid
Item 7	0.612	0.218	Valid
Item 8	0.563	0.218	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r tabel atau lebih besar dari 0.218 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut valid dalam artian item-item dapat digunakan untuk mengukur variabel *reward* dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item Pertanyaan	Indeks Validitas	r tabel	Keterangan
Item 9	0.501	0.218	Valid
Item 10	0.619	0.218	Valid
Item 11	0.808	0.218	Valid
Item 12	0.619	0.218	Valid
Item 13	0.620	0.218	Valid
Item 14	0.695	0.218	Valid
Item 15	0.808	0.218	Valid
Item 16	0.489	0.218	Valid
Item 17	0.808	0.218	Valid
Item 18	0.619	0.218	Valid
Item 19	0.619	0.218	Valid
Item 20	0.618	0.218	Valid
Item 21	0.695	0.218	Valid
Item 22	0.808	0.218	Valid

Item Pertanyaan	Indeks Validitas	r tabel	Keterangan
Item 23	0.620	0.218	Valid
Item 24	0.695	0.218	Valid
Item 25	0.619	0.218	Valid
Item 26	0.695	0.218	Valid
Item 27	0.808	0.218	Valid
Item 28	0.489	0.218	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r tabel atau lebih besar dari 0.218, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut valid dalam artian item-item dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	Indeks Validitas	r tabel	Keterangan
Item 29	0.502	0.218	Valid
Item 30	0.426	0.218	Valid
Item 31	0.321	0.218	Valid
Item 32	0.555	0.218	Valid
Item 33	0.664	0.218	Valid
Item 34	0.476	0.218	Valid
Item 35	0.426	0.218	Valid
Item 36	0.321	0.218	Valid
Item 37	0.555	0.218	Valid
Item 38	0.664	0.218	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2017

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r tabel atau lebih besar dari 0.218, sehingga dapat disimpulkan

bahwa item-item tersebut valid dalam artian item-item dapat digunakan untuk mengukur variabel kepemimpina dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Indeks Validitas	r tabel	Keterangan
Item 39	0.390	0.218	Valid
Item 40	0.277	0.218	Valid
Item 41	0.296	0.218	Valid
Item 42	0.342	0.218	Valid
Item 43	0.439	0.218	Valid
Item 44	0.267	0.218	Valid
Item 45	0.363	0.218	Valid
Item 46	0.386	0.218	Valid
Item 47	0.279	0.218	Valid
Item 48	0.356	0.218	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2017

Berdasarkan tabel 3.9 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r tabel atau lebih besar dari 0.218, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut valid dalam artian item-item dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur

dalam diri subyek memang belum berubah. Nur (1987: 47) menyatakan bahwa reliabilitas ukuran menyangkut seberapa jauh skor deviasi individu, atau skor-z, relatif konsisten apabila dilakukan pengulangan pengadministrasian dengan tes yang sama atau tes yang ekivalen. Azwar (2003 : 176) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan salah-satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Arifin (1991: 122) menyatakan bahwa suatu tes dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama bila diteskan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda.

Uji reliabilitas ini menggunakan konsistensi internal yaitu teknik Cronbach Alpha (α). Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005: 72) mengemukakan bahwa: "Reabilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60."

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran telah konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih dari gejala yang sama (Sekaran, 2006). Sekumpulan instrumen dinyatakan memiliki keandalan jika nilai reliabiltasnya (*alpha-Cronbach*) tidak kurang dari 0,6. (Bhuono Agung Nugroho, 2005: 72)

Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel X1 (*Reward*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.10

Hasil uji Reliabilitas Variabel *Reward*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.823	8

Sumber : Data Primer SPSS 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel *reward* adalah reliabel atau dapat diandalkan karena terlihat pada masing-masing instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Sedangkan hasil uji reliabilitas pada variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.11

Hasil uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.946	20

Sumber : Data Primer SPSS 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel lingkungan kerja fisik adalah reliabel atau dapat diandalkan karena terlihat pada masing-masing instrumen yang digunakan

dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Sedangkan hasil uji reliabilitas pada variabel Y (Gaya Kepemimpinan) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.12

Hasil uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.811	10

Sumber : Data Primer SPSS 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dapat diandalkan karena terlihat pada masing-masing instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Sedangkan hasil uji reliabilitas pada variabel Z (Kepuasan Kerja) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.13

Hasil uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.672	.689	10

Sumber : Data Primer SPSS 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dapat diandalkan karena terlihat pada masing-masing instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

3.5.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidak-tidaknya berskala interval. Data ordinal dapat di transformasi menjadi interval secara manual ataupun menggunakan bantuan MSI *(Method of Successive Interval).*

Langkah manual untuk transformasi data dari ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut Riduwan & Kuncoro (2008:41)

a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.

b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4,5 yang disebut sebagai frekuensi.

c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.

d. Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi berurutan per kolom skor.

e. Menentukan nilai Z, dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

f. Menentukan densitas, tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel Koordinat Kurva Normal Baku.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas betujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com, AKT, (2013:160)

a) Analisa Grafik

Menurut Ghozali (2013:103) Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik *(normal probability)*, yaitu sebagai berikut :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model tidak memenuhi asumsi normalitas.

a) Kolmogorov-Smirnov

Menurut Ghozali (2013:103), Untuk lebih meyakinkan, mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji K-S. Caranya adalah dengan menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian. Dalam penelitian ini, hipotesis yang dimaksud adalah Hipotesis Nol (H_0) yaitu data terdistribusi normal. H_0 diterima bila nilai dari uji K-S lebih besar dari probabilitas signifikansi pada α = 5%.

Hipotesis :

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*yaitu :

- Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal
- Jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model=l regeresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas.

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

3.5.4 Korelasi (Pearson)

Korelasi *product moment* atau Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel jika data yang digunakan menggunakan skala interval atau rasio. Analisis korelasi ini adalah jenis korelasi yang paling banyak digunakan. Dasar pemikiran analisis korelasi *product moment* adalah perubahan antarvariabel. Artinya, jika perubahan suatu variabel diikuti oleh perubahan variabel yang lain maka kedua variabel tersebut saling berkorelasi. Jika presentase perubahan

variabel diikuti dengan perubahan variabel lain dengan presentase yang sama persis berarti kedua variabel tersebut memiliki korelasi sempurna (atau memiliki korelasi 1). Oleh karena itu, jika sebuah variabel dikorelasikan dengan variabel itu sendiri (X dengan X, atau Y dengan Y) maka akan menghasilkan nilai korelasi sempurna atau satu. Untuk menjadi koefisien korelasi *product moment* digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

$\sum Xi$ = Jumlah pengamatan dari nilai X

$\sum Yi$= Jumlah pengamatan dari nilai Y

n = Jumlah pengamatan

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika r_{xy} *positf* serta $\boldsymbol{r}_{xy} \geq r$ *table*, maka butir atau variabel tersebut **valid**.
- Jika r_{xy} tidak positif serta $r_{xy} < r$ *table*, maka butir atau variabel tersebut **tidak valid**.
- Jika $r_{xy} > r$ *table, tapi bertanda negatif*, maka butir atau variabel tersebut **tidak valid**

Selanjutnya dihitung dengan uji-t dengan rumus:

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

dimana:

t = nilai t hitung

r = koefisien kolerasi r_{xy}

n =jumlah pengamatan

Kaidah keputusan :

Oleh karena itu, untuk mempermudah pemberian kategori koefisien korelasi maka dibuat kriteria pengukuran berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Koefisien Korelasi

Nilai r	Kriteria
0,00 – 0,29	Sangat lemah
0,30 – 0,49	Lemah
0,50 – 0,69	Cukup
0,70 – 0,79	Kuat
0,80 – 1.00	Sangat Kuat

Sumber : Pardede dan Manurung, (2014:32)

Kategori kekuatan korelasi tersebut digunakan untuk memberikan kategori besarnya koefisien korelasi, tetapi tidap dapat digunakan untuk menentukan apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak, karena untuk menentukan signifikan sebuah korelasi tidak hanya tergantung pada besarnya koefisien

korelasi tetapi juga tergantung pada ukuran sampel dan tingkat toleransi yang digunakan. Misalnya, koefisien korelasi sebesar 0,73 (masuk kategori korelasi kuat) tetapi juga ukuran sampel yang digunakan hanya 9, sehingga nilai r table df (a, n-2) sebesar 0,754 maka korelasi tersebut tidak signifikan. Namun sebaliknya, koefisien korelasi sebesar 0,32 (masuk kategori korelasi lemah) tetapi juga ukuran sampel yang digunakan sebesar 50, sehingga nilai r tabel df (a, n-2) sebesar 0,248, maka korelasi tersebut signifikan. Pardede dan Manurung, (2014:32)

3.5.5 Analisis Regresi

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas). Dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui Gujarati, (2003:124).

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan tujuan sekaligus: pertama, meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada Tabachnick, (1996:132).

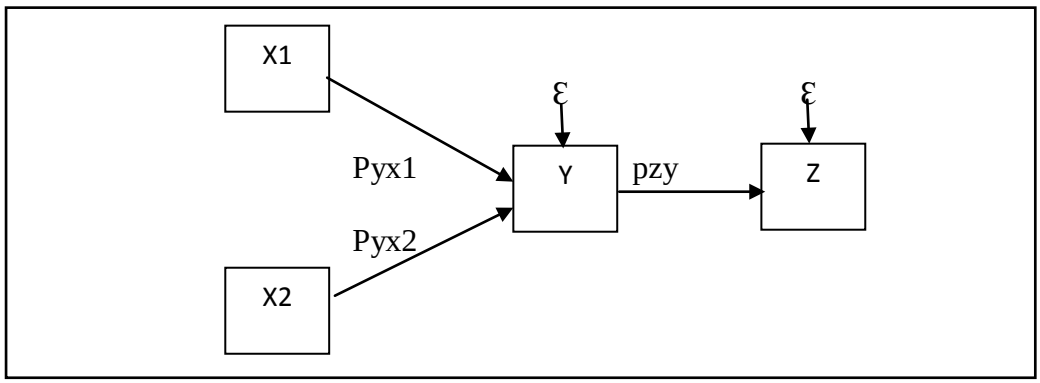
3.5.5.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Robert D. Retherford (1993) dalam Sarwono, (2011:17). “Path analysis ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tegantung

tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung". Tujuanya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *path analysis* merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Peneliti menggunakan analisis jalur (*path analysis)* karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh pemberian *Reward,* Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Gambar 3.1
Model Analisis Jalur



Keterangan :

X1 = Reward

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

Y = Kepemimpinan

Z = Kepuasan Kerja

PX1X2 = Koefisien jalur Reward terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik

PYX1 = Koefisien jalur Reward terhadap Kepemimpian

PYX2 = Koefisien jalur Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepemimpinan

PZX1 = Koefisien jalur Reward terhadap Kepuasan Kerja

PZX2 = Koefisien jalur Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

PZY = Koefisien jalur Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Diagram jalur seperti terlihat pada gambar 3.2 diatas dapat diformulasikan kedalam 2 bentuk persamaan struktural sebagai berikut:

- Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$$X_2 = P_{x1x2}X + Z$$

- Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$$Y = P_{yx1}X + P_{yx2}X + Z$$

Dari data ketiga variabel yang diteliti, untuk memudahkan perhitungan terlebih dahulu di hitung koefisien korelasi antar variabel. Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara *independent variabel* dengan *dependent variabel*. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara *independent variabel* dengan *dependent variabel* selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan).

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel.Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional.

Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara *independent variabel* dengan *dependent variabel*. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara *independent variabel* dengan *dependent variabel* selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan).

Analisis korelasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar variabel. Arah dinyatakan dalam positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi dapat dinyatakan $-1 \leq R \leq 1$ apabila :

a. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
b. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

a. Jika r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika *independent variabel* naik, maka *dependent variabel* turun, dan jika variabel *independent variabel turun*, maka *dependent variabel* naik).
b. Jika r = +1 atau mendekati +1, maka terdapat hubungan yang kuat antara *independent variabel* dan *dependent variabel* dan hubungannya searah (jika *independent variabel* naik, maka *dependent variabel* naik, dan jika *independent variabel* turun, maka *dependent variabel* turun).

Sedangkan harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interprestasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.15
Interpretasi Korelasi Koefisien

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1.00	Korelasi tinggi

Data yang dibutuhkan untuk perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada (Lampiran Data Perhitungan Analisis Jalur), melalui data tersebut koefisien korelasi diantara ketiga variabel dihitung menggunakan rumus berikut:

a. Untuk menghitung koefisien korelasi antara Reward (X1) dengan Lingkungan kerja non fisik. (X2).

$$rx_1x_2 = \frac{n\sum x_1x_2 - \sum x_1 \sum x_2}{\sqrt{[\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}]\ X\ [n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}]}$$

b. Untuk menghitung koefisien korelasi antara Reward (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z).

$$rx_1y = \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_2 \sum y)}{\sqrt{[n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2]\ [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

c. Untuk menghitung koefisien korelasi antara Lingkungan kerja fisik (X2) dengan Kepuasan kerja (Z).

$$rx_1y = \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2 \sum y)}{\sqrt{[n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2]\ [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

- **Perhitungan Jalur Pada Sub Struktur Pertama**

Pada sub struktur yang pertama variabel Lingkungan kerja fisik berperan sebagai variabel independen dan Profitabilitas sebagai variabel dependen.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- **Menghitung Koefisien Jalur**

  Karena variabel independen hanya satu, yaitu variabel Lingkungan kerja fisik, maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

  $(P_{yx}) = r_{xy}$

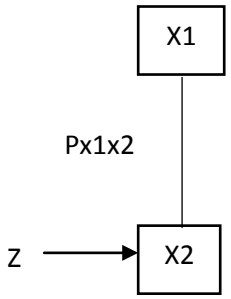
  Dimana koefisien korelasi diperoleh menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

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

- **Menghitung Koefisien Determinasi**

  Koefisien determinasi diperoleh dari mengkuadratkan nilai koefisien jalur, jadi koefisien determinasi Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

  $R^2yx = (Pyx)^2$



Gambar 3.2
Koefisien Jalur Sub-Struktur Pertama

Berdasarkan gambar diatas dapat dibuat bentuk persamaan jalur sebagai berikut:

$$X2 = P_{x1x2}X + \varepsilon$$

- **Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Kedua**

Pada analisis jalur, *Reward* dan Lingkungan Kerja Fisik berfungsi sebagai variabel eksogen (sebab) dan Kepuasan Kerja sebagai variabel endogen (akibat). Selanjutnya untuk menguji pengaruh perputaran persediaan dan perputaran piutang terhadap profitabilitas dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

– **Menyusun matriks korelasi antar variable.**

$$R = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} R_{xx} & R_{x1x2} \\ R_{x1x2} & R_{yy} \end{bmatrix} \end{array}$$

– **Hitung invers dari matriks korelasi antara variabel *Reward* dan Lingkungan Kerja Fisik.**

$$R^{-1} = \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{21} & C_{22} \end{bmatrix}$$

– **Hitung koefisien korelasi antara variabel *Reward* dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja.**

$$R_{xyz} = \begin{array}{c} X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{bmatrix} r_{X1Y} \\ r_{X2Y} \end{bmatrix}$$

– **Untuk memperoleh koefisien jalur, kalikan invers dari matriks korelasi terhadap matriks korelasi variabel sebab dengan variabel akibat.**

$$\begin{bmatrix} P_{YX1} \\ P_{YX2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} R^{-1}xx & R^{-1}x1x2 \\ R^{-1}x1x2 & R^{-1}yy \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} P_{X1Y} \\ P_{X2Y} \end{bmatrix}$$

– **Menghitung Koefisien Determinasi.**

Besarnya pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja yang dikenal dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel eksogen dengan kualitas informasi.

$$R^2_{YX1X2} = [P_{YX1} - P_{YX2}] X \begin{bmatrix} R_{YX1} \\ R_{YX2} \end{bmatrix}$$

– **Menghitung Pengaruh Parsial.**

Setelah dilakukan perhitungan koefisien jalur untuk sub sturktur kedua, maka selanjutnya dilakukan perhitungan besar pengaruh masing-masing variabel X1, X2 dan Y sebagai berikut:

Pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y :

Pengaruh X1 terhadap Y secara langsung = **PYX1 × PYX1** = …

Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y = **PYX1 × rX1X1 × PYX1 =** ….+

Pengaruh Total ……

Pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y :

Pengaruh X2 terhadap Y secara langsung = **PYX2 × PYX2** = ….

Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y = **PYX2 × rX2X2 × PYX2** =…..+

Pengaruh Total …..

3.5.6. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja kerja. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisisnya sebagai berikut:

Melakukan uji – t, untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji – t, untuk menguji pengaruh *reward*, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

A. Rumus uji – t yang digunakan adalah:

$$t_{hitung}(X_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai *standard error*nya.

B. Hipotesis

a. Hipotesis simultan antara *reward,* lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

→ Hipotesis parsial antara variabel bebas *reward* tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang merupakan variabel terikat

$H_0: b_1 = 0$: *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan.

$Ha: b_1 \neq 0$: *reward* berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan.

→ Hipotesis parsial antara variabel bebas lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang merupakan variabel terikat

H_0: $b_1 = 0$: lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan.

Ha : $b_1 \neq 0$: lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan.

→ Hipotesis parsial antara variabel bebas *reward* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang merupakan variabel terikat

H_0: $b_1 = 0$: *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha : $b_1 \neq 0$: *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

→ Hipotesis parsial antara variabel bebas lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan yang merupakan variabel terikat.

H_0 : $b_2 = 0$: lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .

Ha : $b_2 \neq 0$: lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

→ Hipotesis parsial antara variabel bebas lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat

H_0: $b_1 = 0$: gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha : $b_1 \neq 0$: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$).

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteia penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya antara lingkungan kerja dan karakteristik individu dengan kinerja kerja ada pengaruhnya

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara lingkungan kerja dan karakteristik individu dengan kinerja kerja tidak ada pengaruhnya.

2. Pengujian Secara Simultan

Melakukan Uji – F untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

A. Rumus Uji – F yang digunakan adalah:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{JK_{regresi}}{k}}{\frac{JK_{residu}}{\{n-(K+1)\}}}$$

Dimana:

Jk_{residu} = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *reward,* lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan bersama – sama berperan atas kepuasan kerja. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F – test yang terdapat pada Tabel Anaisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan Microsoft Excel atau SPSS. Jika Nilai

$F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi anatara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson*.

B. Hipotesis

$H_o: b_i = b_2 = 0$: Reward, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh yang signifikan secara bersama- sama terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PT. SCAN Global Indonesia.

$H_a : b_i = b_2 \neq 0$: Reward, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PT. SCAN Global Indonesia.

C. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang – kurangnya ada sebuah yxi 0. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.

3. Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan

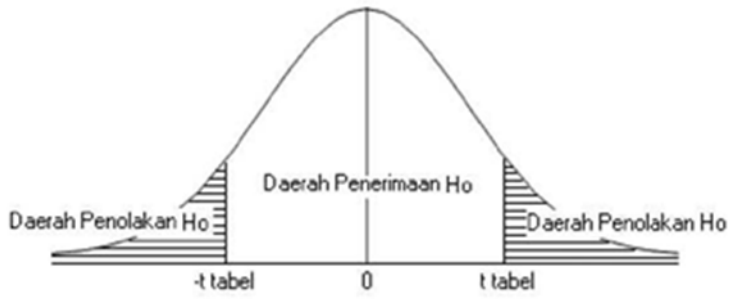
Untuk menggambar daerah penerimaan atau penolakan maka digunakan kriteria sebagai berikut:

Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

A. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemiminan dengan kinerja kerja ada pengaruhnya.

B. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemiminan dengan kinerja kerja tidak ada pengaruhnya.

4. Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan



Gambar 3.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

5. Penarikan Kesimpulan

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika t_{hitung} dan F_{hitung} jatuh di daerah penerimaan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya koefisian regresi signifikan. Kesimpulannya, lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikannya yaitu 5 % (a = 0,05), artinya jika hipotesis nol diterima dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukan adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara tiga variabel tersebut.