

BAB III

OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh promosi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Variabel merupakan seluruh aspek yang memiliki perbedaan atau variasi nilai (Sekaran, 2013:68). Terdapat dua jenis variabel yang digunakan yakni variabel *manifest* dan variabel laten.

Variabel *manifest* promosi (X_1) yang memiliki beberapa dimensi diantaranya: 1) kejujuran, 2) disiplin, 3) prestasi kerja, 4) kerjasama, 5) kecakapan, 6) loyalitas, 7) kepemimpinan, 8) pendidikan, 9) komunikatif. Lingkungan kerja sebagai variabel *manifest* (X_2) yang terdiri dari dimensi 1) penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) sirkulasi udara di tempat kerja, 3) kebisingan di tempat kerja, 4) bau tidak sedap di tempat kerja, 5) keamanan di tempat kerja, sedangkan variabel laten yaitu kepuasan kerja (Y) terdiri dari beberapa dimensi yaitu 1) pekerjaan itu sendiri, 2) pembayaran, 3) promosi, 4) pengawasan kerja (supervisi), 5) rekan kerja. Jangka waktu yang diperlukan dalam melakukan penelitian yaitu kurang dari satu tahun, mulai dari Juni 2023 hingga Maret 2024.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian yang Digunakan

Penelitian deskriptif dan verifikatif diklasifikasikan berdasarkan variabel yang diteliti. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan mekanisme proses dan membuat sekumpulan kategori atau pola (Priyono, 2016). Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai pandangan karyawan mengenai promosi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja yang dilakukan di BJB University.

Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menentukan nilai variabel mandiri (baik satu atau lebih variabel) tanpa membandingkan atau menghubungkan mereka dengan variabel lain. Penelitian verifikatif ini menguji hipotesis yang ada dengan pengumpulan data mengenai Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas BJB

(Sugiyono, 2017). Pendapat lain tentang penelitian jenis deskriptif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel (Sekaran 2014). Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh promosi dan lingkungan kerja individu terhadap kepuasan kerja pada karyawan BJB University. Sedangkan penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk membangun hubungan sebab dan akibat antar variabel (Uma dan Roger, 2016), pendapat lain tentang penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian verifikatif pada dasarnya bertujuan untuk menguji validitas hipotesis yang diterapkan dengan mengumpulkan data lapangan untuk memprediksi dan menjelaskan bagaimana masing-masing variabel berinteraksi satu sama lain.

3.2.2 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014:24). Penelitian yang dilakukan dengan cara ilmiah didasarkan pada prinsip-prinsip rasional, empiris, dan sistematis (Darmadi, 2013: 153). Adanya metodologi penelitian bertujuan untuk memberi peneliti pemahaman tentang proses yang digunakan untuk memecahkan masalah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis karena jenis penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena jenisnya: penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Metode kuantitatif adalah istilah yang digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mengetahui topik penelitian secara keseluruhan (Nasahudin 2012:56). Metode kuantitatif melihat realitas sebagai satu, kongkrit, teramati, dan dapat dipecahkan. Selain itu, metode kuantitatif selalu memisahkan antara sebab dan akibat temporal simultan yang mendahuluinya sebelum akhirnya menghasilkan

akibat-akibatnya. Metode kuantitatif juga melihat segala sesuatu sebagai obyektif, bebas nilai, dan harus seperti apa adanya (Musianto, 2002:125). Penelitian kuantitatif-berbasis positivisme-digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik. Tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh informasi dari sebagian populasi dikumpulkan secara empirik di tempat kejadian untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi tentang objek yang diteliti. Metode penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari sebagian populasi secara langsung di tempat kejadian (empirik) yaitu karyawan BJB University Bandung.

3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Penelitian yang dilakukan terdiri dari variabel *manifest* atau variabel *independent* (X) dan variabel laten atau variabel *dependent* (Y). Variabel *manifest* adalah variabel yang tidak memiliki penyebab yang jelas atau diagram tidak menunjukkan tanda-tanda yang menunjukkan kearahnya. Anak panah dengan kepala dua menunjukkan korelasi antara variabel *manifest*. Namun, variabel yang memiliki anak panah menuju ke arah variabel tersebut disebut sebagai variabel laten (Yudiatmaja, 2017). Ini mencakup semua variabel perantara dan tergantung. Dalam suatu model diagram jalur, ada anak panah menuju kearahnya dan dari arah variabel perantara laten. Sementara variabel tergantung hanya memiliki satu anak panah menuju kearahnya. Variabel laten merupakan variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen (Soegoto, 2008). Sementara variabel *manifest* ialah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Berdasarkan objek penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah promosi (X_1), lingkungan kerja (X_2), sebagai variabel *manifest* dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel laten. Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
Promosi (X1) Promosi adalah perpindahan memperbesar dan karyawan ke jabatan lebih tinggi di organisasi kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Dessler 2020)	Kompetensi Karakteristik yang dapat ditunjukkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi yang dimiliki seseorang	Memiliki pengetahuan terkait pekerjaan	Adanya pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja	Ordinal	1	
		Memiliki keterampilan terkait pekerjaan	Adanya keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja	Ordinal	2	
	Senioritas Masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan	Memiliki pengalaman dalam bekerja	Adanya pengalaman dalam bekerja	Ordinal	3	
		Promosi didasarkan pada pengalaman	Adanya promosi didasarkan pada pengalaman	Ordinal	4	
	Loyalitas Kesetiaan karyawan terhadap organisasi, tanggung jawab terhadap perusahaan	Bekerja dengan integritas	Karyawan memiliki integritas dalam bekerja	Karyawan memiliki integritas dalam bekerja	Ordinal	5
			Tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan	Kemampuan karyawan untuk bertanggungjawab atas	Ordinal	6

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			pekerjaannya		
	Keadilan	Perlakuan	Adanya	Ordinal	7
	Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, keturunannya	yang sama dari atasan	perlakuan yang sama dari atasan		
		Karyawan	Adanya	Ordinal	8
	hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, keturunannya	memiliki kesempatan yang sama untuk promosi	kesempatan yang sama untuk promosi		
	Formasi	Formasi	Adanya	Ordinal	9
	Berasaskan formasi yang ada karena promosi	sesuai dengan kebutuhan	formasi berdasarkan kebutuhan		
		Penempatan	Adanya	Ordinal	10
	hanya mungkin dilakukan jika jabatan yang lowong	sesuai jabatan lowong	penempatan posisi sesuai jabatan yang lowong		
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaaa n lampu ditempatkan kerja memadai	Kondisi pencahayaan lampu ditempatkan kerja yang memadai	Ordinal	11
Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja,	Adalah suatu keadaan berbentuk				

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011)	fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.	Ketenangan tempat kerja yang mendukung pekerjaan	Adanya suasana ketenangan tempat kerja yang mendukung pekerjaan	Ordinal	12
		Suhu ruangan kerja sudah ideal	Suhu ruangan kerja sudah ideal	Ordinal	13
		Tempat kerja selalu terjaga kebersihan nya	Karyawan menjaga kebersihan di tempat kerja	Ordinal	14
	Lingkungan Kerja Non Fisik Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan	Memiliki hubungan yang baik dengan atasan	Adanya hubungan yang baik dengan atasan	Ordinal	15
		Saling menghargai sesama karyawan	Adanya rasa saling menghargai sesama rekan kerja	Ordinal	16
Kepuasan Kerja (Y) Perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari	Pay (Gaji) Keputusan organisasi apakah gaji	Gaji yang diterima oleh karyawan	Kesesuaian besaran gaji yang diterima karyawan	Ordinal	17

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai pekerjaan yang penting. Kepentingan karyawan mengenai kebutuhan yang tercukupi baik jasmani maupun rohani dapat dipuaskan oleh tempat kerja mereka (Noe at al., 2018)	dan tunjangan menyamai atau melampaui rata-rata industri	sesuai dengan UMR Gaji sesuai dengan jabatan karyawan	dengan UMR Kesesuaian gaji karyawan dengan jabatan kerja	Ordinal	18
	The Work Itself (Pekerjaan itu sendiri) Dimana organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan membuat pekerjaan lebih kompleks dan bermakna	Memiliki tantangan dalam pekerjaan Tuntutan kerja karyawan sesuai dengan kemampuan	Adanya tantangan dalam pekerjaan Kesesuaian tuntutan kerja yang diterima karyawan	Ordinal	19 20
	Supervision (Pengawasan atasan) Dengan adanya pengawasan maka atasan dapat memberikan dukungan sosial yang ditunjukkan dengan rasa simpati dan peduli	Atasan melakukan pengawasan dalam bekerja Atasan membantu ketika ada kesulitan	Adanya pengawasan dari atasan dalam bekerja Adanya bantuan yang diberikan oleh atasan	Ordinal	21 22

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Co-Workers</i> (Rekan kerja)	Karyawan memiliki Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	Adanya hubungan harmonis antar rekan kerja	Ordinal	23
	Dengan adanya keharmonisan dengan rekan kerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	24

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah struktur data historis dari variabel yang telah dikumpulkan oleh orang lain sebelumnya (Hermawan, 2006:168). Berikut ini adalah penjelasan tentang data primer dan sekunder (Malhotra, 2015):

1. Data primer merupakan data yang berasal dari peneliti sendiri dan digunakan untuk memecahkan masalah penelitian. Ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada beberapa responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian secara keseluruhan.
2. Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah yang ditangani. Ada dua jenis data sekunder: internal dan eksternal. Data internal berasal dari organisasi yang sedang diteliti, dan data eksternal berasal dari sumber di luar organisasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini termasuk literatur, artikel, jurnal, situs web, dan berbagai sumber informasi lainnya.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data rekapitulasi promosi dan mutasi karyawan BJB University	Sekunder	<i>Officer</i> <i>Operational</i> BJB University
2	Jumlah karyawan BJB University	Sekunder	<i>Officer</i> <i>Operational</i> BJB University
3	Data kehadiran karyawan BJB University	Sekunder	<i>Officer</i> <i>Operational</i> BJB University
4	Data <i>turnover</i> karyawan BJB University	Sekunder	<i>Officer</i> <i>Operational</i> BJB University
5	Hasil pra-survei mengenai promosi di BJB University	Primer	Kuesioner
6	Hasil pra-survei mengenai lingkungan kerja di BJB University	Primer	Kuesioner
7	Tanggapan responden terhadap promosi karyawan BJB University	Primer	Kuesioner
8	Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja karyawan BJB University	Primer	Kuesioner
9	Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan BJB University	Primer	Kuesioner

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data 2024

3.2.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.2.5.1 Populasi

Sejak awal penelitian, populasi harus diidentifikasi dengan benar dan akurat. Jika populasi tidak diidentifikasi dengan benar, penelitian mungkin menghasilkan hasil yang keliru. Karena penentuan populasi yang salah, hasil penelitian mungkin tidak akan memberikan informasi yang bermanfaat (Hermawan, 2006:143). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 43 karyawan Universitas Bank Jabar Banten.

TABEL 3.3
DATA JUMLAH KARYAWAN BJB UNIVERSITY

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Tenaga pengajar	28
2	Tenaga administrasi	7
3	Tenaga pendukung lainnya	6
Jumlah		43

Sumber : BJB University

3.2.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Sampel merupakan bagian dari jumlah juga karakteristik dari populasi (Pasi, 2017). Berdasarkan teori tersebut, sampel diambil dari seluruh karyawan Universitas BJB karena populasi kurang dari 100, sehingga sampel dimasukkan ke dalam populasi.

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian dengan masing-masing keunggulan dan kelemahan tersendiri. Menurut Sekaran (2003) penelitian yang dilakukan dengan metode yang tepat akan meningkatkan nilainya. Dalam penelitian ini, observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner digunakan.

3.2.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.2.7.1 Pengujian Validitas

Validitas mengacu pada seberapa tepat indikator digunakan untuk menjelaskan konsep yang sedang diteliti, sementara itu reliabilitas mengacu pada konsistensi indikator dengan konsep yang diteliti (Priyono, 2016)

Validitas konstruk adalah tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini. Ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor dari masing-masing item yang terdiri dari pertanyaan dengan skor totalnya, yang merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas jika skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya. Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi validitas item kuesioner. Ini dilakukan dengan mengetahui

bagaimana skor total pertanyaan berkorelasi dengan hasil jawaban responden. Menurut Sugiyono (2012:241), rumus korelasi *product moment* yang diusulkan oleh Pearson dapat digunakan yaitu sebagai berikut.

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

Sumber: (Sugiyono, 2002:248)

Keterangan:

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

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut: 1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) 2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$). Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Nilai t dibandingkan dengan harga r_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
3. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$)

Dalam penelitian ini akan diuji validitas dari instrument Promosi sebagai variabel X1, Lingkungan Kerja sebagai variabel X2 dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y dengan bantuan *Statistical Product for Service Solution (SPSS) 26.0 for windows*.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan diuji kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh $df = n - 1 = 30 - 1 = 29 \rightarrow r_{tabel} 0,361$. Untuk lebih detailnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut.

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS PROMOSI (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi				
1	Saya memiliki pengetahuan dalam bekerja	0,641	0,361	Valid
2	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja	0,796	0,361	Valid
Senioritas				
3	Saya memiliki pengalaman dalam bekerja	0,737	0,361	Valid
4	Promosi didasarkan pada pengalaman atau senioritas	0,812	0,361	Valid
Loyalitas				
5	Saya memiliki integritas dalam bekerja	0,850	0,361	Valid
6	Saya mampu bertanggungjawab atas tugas yang dikerjakan	0,850	0,361	Valid
Keadilan				
7	Adanya perlakuan yang sama dari atasan	0,801	0,361	Valid
8	Adanya kesempatan yang sama untuk promosi	0,719	0,361	Valid
Formasi				
9	Formasi untuk promosi didasarkan pada kebutuhan	0,701	0,361	Valid
10	Penempatan promosi sesuai jabatan yang lowong	0,611	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dari variabel promosi (X₁) dinyatakan valid, karena r_{hitung} setiap item pernyataan lebih besar dari pada r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi loyalitas pada instrumen saya memiliki integritas dalam bekerja, dan saya mampu bertanggungjawab atas tugas yang dikerjakan Sedangkan nilai terendah terhadap dimensi formasi pada instrumen nomor 10. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variabel lingkungan kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel 3.5

Niqo Wafda Aprilian, 2024

PENGARUH PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BJB
UNIVERSITY BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik				
11	Adanya ketercukupan pencahayaan yang bersumber dari lampu	0,524	0,361	Valid
12	Adanya suasana yang tenang dalam bekerja	0,668	0,361	Valid
13	Suhu ruangan tempat kerja sudah sesuai	0,419	0,361	Valid
14	Saya menjaga kebersihan di tempat kerja	0,625	0,361	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik				
15	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan	0,458	0,361	Valid
16	Adanya rasa saling menghargai antar rekan kerja	0,634	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5

Dapat dilihat pada tabel 3.5 bahwa semua instrumen pada variabel lingkungan kerja (X₂) menunjukkan seluruhnya valid, karena tiap r_{hitung} setiap item pernyataan lebih besar dari r_{tabel}. Nilai tertinggi pada variabel lingkungan kerja (X₂) ialah ada pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan r_{hitung} 0,688. Sedangkan skor terendah ada pada instrumen nomor 13 pada dimensi lingkungan kerja fisik yaitu suhu ruangan tempat kerja sudah sesuai dengan skor 0,419. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pay				
17	Saya menerima gaji sesuai dengan UMR	0,541	0,361	Valid
18	Saya menerima gaji sesuai dengan jabatan kerja	0,777	0,361	Valid
The Work Itself				
19	Saya memiliki tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,790	0,361	Valid

20	Adanya kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki	0,779	0,361	Valid
<i>Supervision</i>				
21	Atasan melakukan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan	0,684	0,361	Valid
22	Saya diberi bantuan oleh atasan ketika mengalami masalah dalam bekerja	0,684	0,361	Valid
<i>Co-Workers</i>				
23	Saya memiliki hubungan harmonis antar rekan kerja	0,749	0,361	Valid
24	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,545	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 3.6 hasil uji validitas kepuasan kerja (Y) semua item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Pada variabel kepuasan kerja (Y) bahwa nilai tertinggi r_{hitung} ada pada dimensi *The Work Itself* yaitu pada instrumen nomor 19 dengan pernyataan saya memiliki tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan untuk nilai instrumen terendah pada variabel kepuasan kerja (Y) terdapat dalam dimensi *Pay* pada instrumen nomor 17 dengan pernyataan saya menerima gaji sesuai dengan UMR dengan nilai 0,541. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner telah memenuhi ketentuan valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.7.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh yang mana data bebas dari kesalahan sehingga dapat menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dalam seluruh instrumen. Dengan kata lain, reliabilitas adalah indikasi stabilitas dan konsistensi instrumen untuk mengukur konsep dan membantu untuk menilai kebaikan dari ukuran (Sekaran, 2003:203).

Malhotra (2015:226) mendefinisikan reliabilitas sebagai sejauh mana suatu ukuran bebas dari kesalahan acak. Reliabilitas dinilai dengan cara menentukan hubungan antara skor yang diperoleh dari skala administrasi yang berbeda. Jika

asosiasi tinggi, maka skala akan menghasilkan hasil yang konsisten sehingga dapat dikatakan reliabel.

Pegujiuan instrumen dilakukan dengan internal *consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown yaitu :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Sumber: Sugiyono (2002:190)

Keterangan :

r_1 = Reliabilitas seluruh instrumen

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Pengujiuan realibilitas tersebut menurut Sugiyono (2002:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:220) dikatakan reliabel bila item (r_i) $\geq r_{tabel}$. Dari hasil pengujian terhadap instrument penelitian maka diperoleh bahwa uji reliabilitas masing-masing instrumen variabel menggambarkan yang digunakan dinyatakan reliabel.

Bedasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 for windows dan pengujian kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) = $n-2$, didapat $df=30-2=28$, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil pengujian realibilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN REALIBILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Promosi	0,932	0,361	Reliabel

2	Lingkungan Kerja	0,501	0,361	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,698	0,361	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

3.2.8 Rancang Analisis Data

3.2.8.1 Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval

Analisis data adalah proses menganalisis data yang telah dikumpulkan secara statistik dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dalam penelitian didukung atau tidak oleh data tersebut (Sekaran, 2003). Oleh karena itu, fokus teknik analisis data adalah untuk menguji hipotesis dan menjawab masalah yang muncul.

Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat penelitian. Pembuatan kuesioner ini berdasarkan variabel penelitian dan dimensinya. Pada penelitian kuantitatif, setelah semua data responden dikumpulkan, analisis data dilakukan. Penelitian melakukan analisis data melalui tahapan:

1. Menyusun data, yang dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data, yang dilakukan untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang telah dikumpulkan.
3. Tabulasi data, penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Memasukan data ke Microsoft Office Excel
 - b. Berikan skor untuk setiap item
 - c. Jumlahkan skor untuk setiap item
 - d. Susun rangking skor untuk setiap variabel penelitian

Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana promosi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan data berskala ordinal dan diolah dengan skala *likert*, biasanya menggunakan skala lima poin dengan atribut bipolar untuk mengukur seberapa penting suatu objek atau ide bagi responden. Interval penelitian ini terdiri dari lima angka, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3.8 Skor Alternatif.

TABEL 3.8
SKOR ALTERNATIF

	Sangat Tinggi/	Rentang Jawaban					Sangat Rendah/
Alternatif	Sangat Baik/	←—————→					Sangat Buruk/
Jawaban	Sangat Puas						Sangat Tidak Puas
		5	4	3	2	1	
	Positif						Negatif

Sumber: Modifikasi dari Sekaran (2003)

3.2.8.2 Teknik Analisis Data Deskriptif

Pengolahan data mentah yang didapat dari hasil pengisian kuesioner dilakukan agar data tersebut mempunyai makna yang berguna untuk pemecahan masalah. Didasarkan pada variabel penelitian, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian memberikan informasi dan data tentang hubungan antara kepuasan kerja dan promosi di tempat kerja. Analisis deskriptif, yang menggambarkan atau mendeskripsikan data, dapat digunakan sebagai teknik untuk melakukan analisis data yang telah dikumpulkan. Namun, analisis ini tidak bertujuan untuk membuat kesimpulan yang dapat diterima secara umum (Sugiyono, 2014).

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata dengan sampel atau populasi tanpa menguji signifikansi variabel. Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif mengenai Promosi yang terdiri dari Gaji, Upah, Insentif, Kompensasi Tidak Langsung
2. Analisis deskriptif mengenai Lingkungan kerja yang terdiri Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik
3. Analisis deskriptif mengenai Kepuasan Kerja terdiri dari *Pay, The Work Itself, Supervision, Co-Workers*

Hasil perhitungan dikategorikan dengan menggunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100% disajikan dalam Tabel 3.9

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Ali (1985:184)

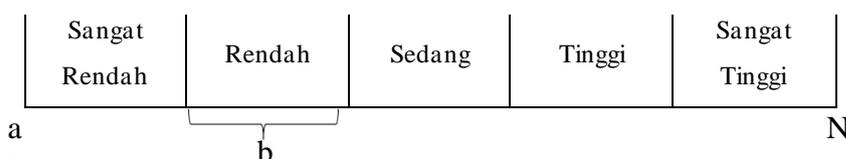
Setiap pernyataan dalam angket penelitian akan diberikan skor untuk memudahkan proses penilaian dan proses analisis data. Rumus dalam menentukan skor 0-100% tadi menggunakan rumus dari Sugiyono (2014) berikut ini:

Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan
Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan
Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum]: Skor Interval

Persentase Skor = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100



Keterangan:

a : Skor minimum

b : Jarak interval

Σ : Jumlah perolehan skor

N : Skor ideal teknik analisis data verifikatif

3.2.8.3 Teknik Analisis Data Verifikatif

Setelah keseluruhan data yang diperoleh dari responden telah terkumpul dan dilakukan analisis deskriptif, maka dilakukan analisis berikutnya yaitu analisis data verifikatif. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu yang telah ada, berupa konsep, prinsip, prosedur, maupun praktek dari ilmu itu sendiri sehinggakan tujuan dari penelitian verifikatif dalam penelitian ini untuk memperoleh kebenaran dari

Niqo Wafda Aprilian, 2024

PENGARUH PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BJB
UNIVERSITY BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arifin, 2011:17).

Teknik analisis data verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh Promosi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk mengetahui hubungan korelatif dalam penelitian ini yaitu teknik PLS (*Partial Least Square*).

Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis yang tidak didasarkan banyak asumsi (Wold, 1985). Data tidak harus memiliki jumlah ran yang besar besar dan tidak harus berdistribusi normal multivariate. PLS juga dapat menunjukkan ada ataupun tidaknya hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014:7).

Analisis menggunakan PLS terdapat lima tahapan yang masing-masing tahapannya akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (1) konseptualisasi model, (2) menentukan metode analisis algorithm, (3) menentukan metode resampling, (4) menggambar diagram jalur, dan (5) evaluasi model (Ghozali dan Latan, 2015:47).

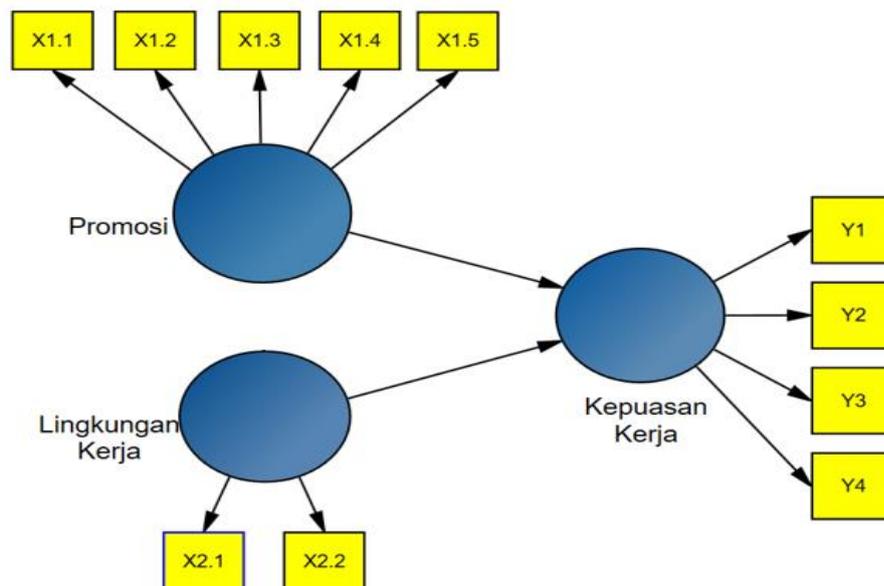
1. Konseptualisasi Model Langkah pertama ialah konseptualisasi model. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data, menentukan item pertanyaan yang merepresentasi suatu konstruk, uji validitas, uji reliabilitas, spesifikasi domain konstruk, dan menentukan skor pengukuran konstruk (Ghozali dan Latan, 2015:48).
2. Menentukan Metode Analisa Algoritm Dalam PLS metode analisis algoritm yang disediakan hanyalah algoritm PLS dengan tiga pilihan skema yaitu *centroid*, *factorial*, dan *path* atau *structural weighting*. Skema yang disarankan ialah *struktural weighting* atau *path*. Langkah selanjutnya menentukan jumlah sampel, sampel minimal yang disarankan antara 30-100 kasus (Ghozali dan Latan, 2015;51-52).
3. Menentukan Metode Resampling
Dua teknik umum untuk penyempelan kembali adalah *jackknifing* dan *bootstrapping*. Yang pertama hanya menggunakan subsampel sampel asli yang dikelompokkan dalam grup untuk sampling kembali, sedangkan yang kedua menggunakan seluruh sampel asli untuk sampling kembali. Model persamaan

struktural menggunakan metode *bootstrapping*. Hanya ada satu metode resampling dalam Program SmartPLS, yaitu *bootstrapping*, yang terdiri dari tiga skema: *no sign changes*, *individual sign changes*, dan *construct level changes* (Ghozali dan Latan, 2015:51-52). *Construct level changes* merupakan skema yang disarankan oleh smartPLS (default) karena skema ini memberikan asumsi yang tidak ketat sehingga T-statistik akan meningkat dengan menggunakan ukuran skor loading hubungan langsung antara indikator dan variabel latennya (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:209).

4. Menggambar Diagram Jalur

Dalam penelitian ini dilakukan penggambaran diagram jalur (*path diagram*) dengan menggunakan prosedur nomogram *reticular action modeling* (RAM) berdasarkan pernyataan Falk dan Miller (1992) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Konstruk teoritikal yang menunjukkan variabel laten digambar
- Variabel indikator digambar atau observed dengan bentuk kotak
- Hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.
- Hubungan simetri digambarkan dengan arah panah double (Ghozali dan Latan, 2015:53)



GAMBAR 3.1
DIAGRAM JALUR PENGARUH PROMOSI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

5. Evaluasi Model

Evaluasi model dilakukan dengan hasil pengukuran model yang dinilai melalui pengujian validitas dan realibilitas konstruk laten, dilanjutkan dengan pengujian signifikansi dan evaluasi model struktural untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel (Ghozali dan Latan, 2015:54).

Terdapat 2 model yang harus dianalisis dalam PLS, yaitu outer model (evaluasi model pengukuran) dan inner model (model struktural). Analisis data yang dilakukan penelitian ini menggunakan software smartPLS versi 4.0.

- a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) Outer model sering juga disebut measurement model atau outer relation mendefinisikan keadaan setiap blok indikator memiliki hubungan dengan variable latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya seperti berikut:

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan :

- x : Indikator atau *manifest* variabel untuk variabel laten *manifest* (ξ)
 - y : Indikator atau *manifest* variabel untuk variabel laten laten (η)
 - Λ_x dan Λ_y : Matrik loading koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya
 - ε_x dan ε_y : kesalahan pengukuran
- untuk blok dengan indikator formatif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$\xi = \Pi_\xi x + \delta_\xi$$

$$\eta = \Pi_\eta x + \delta_\eta$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan :

- ξ : Vektor variabel laten *manifest*
- η : Vektor variabel laten laten
- $\Pi_\xi x$ dan $\Pi_\eta x$: Koefisien regresi berganda variabel laten dan blok indikator
- δ_ξ dan δ_η : Residual dari regresi.

Analisis measurement model atau outer dilakukan untuk menunjukkan hubungan antara variabel laten blok dengan indikatornya. Terdapat tiga kriteria

pengukuran untuk menilai outer model yaitu dengan convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) var F}{(\sum \lambda_i^2) var F + \sum \Theta_{ii}}$$

1. Untuk menilai Uji Convergent Validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator, pengujian reliabilitas item individual dilakukan. Untuk melakukannya, faktor pengisi standar digunakan, yang menunjukkan tingkat korelasi antara setiap indikator dengan konstraknya. Nilai loading factor di atas 0,70 dianggap sebagai ukuran yang ideal atau valid untuk mengukur struktur. Namun, untuk studi tahap awal, pengembangan skala pengukuran dengan nilai loading 0,50–0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali dan Latan, 015:74). Semakin tinggi nilai loading factor semakin penting loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Penggunaan average variance extracted (AVE) sebagai kriteria pengujian convergent validity diperoleh melalui formula

Keterangan :

λ_i : faktor loading
 F : faktor variance
 Θ_{ii} : error variance

AVE dihitung sebagai rerata akar standardize loading faktor yang dibagi dengan jumlah indikator. AVE dapat menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE berarti semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Cut-off value AVE yang sering digunakan ialah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran convergent validity yang baik mempunyai arti probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang nilai dalam bloknya lebih besar diatas 50%.

2. Uji Validitas Discriminant digunakan untuk menentukan apakah indikator konstruk tertentu tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan indikator konstruk lain. Untuk menilai diskriminant validitas model pengukuran reflektif indikator, cross-loading pengukuran dengan konstruk digunakan. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran blok lainnya, maka

konstruk laten lebih baik memprediksi ukuran blok. Nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruksi dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruksi dengan konstruksi lainnya merupakan metode tambahan untuk menentukan validitas diskriminan (Ghozali, 2014:40).

3. Uji Composite Validity, sebagai metode yang lebih baik dibandingkan dengan nilai cronbach alpha dalam menguji reliabilitas dalam model structural equation modeling. Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan cronbach's alpha (Ghozali dan Latan, 2015:75). Rumus yang digunakan untuk menguji composite realibility ialah :

Keterangan :

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

λ_i : faktor *loading*
 F : faktor *variance*
 Θ_{ii} : *error variance*

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's alpha* dapat dilakukandengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{COR}(x_{pq}, x_{p'q})}{P_q + \sum_{p \neq p'} \text{COR}(x_{pq}, x_{p'q})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Keterangan :

P_q : Jumlah indikator atau *manifest* variabel
 q : blok indikator

Cronbach's alpha cenderung *lower bound estimate* dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* tidak mengasumsikan *reliability*, sedangkan *composite reliabiliy* merupakan *closer approximation* dengar asumsi estimasi parameter lebih akurat (Ghozali dan Latan,2015:76). *Interprestasi composite reliability* sama dengan cronbach's alpha dimana nilai batas 0,7 ke atas dapat diterima. Pada Tabel 3.12 disajikan ringkasan dari evaluasi model pengukuran refleksif.

TABEL 3.10
RINGKASAN *RULE OF THUMB* EVALUASI MODEL PENGUKURAN REFLEKTIF

Validitas dan Realibilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas <i>Convergent</i>	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Average Variance Extracted</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>explanatory research</i>
	<i>Communality</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>explanatory research</i>
Validitas dan Realibilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas <i>Discriminant</i>	<i>Cross Loading</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruksi Laten	<ul style="list-style-type: none"> • Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruksi Laten
Realibilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>

Sumber : Ghazali dan Latan (2015:76-77)

b. Model Struktural (Inner Model)

Inner model yang kadang disebut juga dengan inner relation, structural model, dan substantive theory menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Model persamaan dapat ditulis seperti di

$$\eta = \beta_o + \beta_\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

bawah ini.

Keterangan :

η : Vektor laten variabel laten

ξ : Vektor variabel laten *manifest*

ζ : Vektor variabel residual

Sedangkan untuk hubungan antar variabel laten, η dapat dispesifikasikan sebagai berikut :

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \xi_b + \zeta$$

Keterangan :

β_{ji} dan γ_{jb} : koefisien jalur yang menghubungkan prediktor laten dan variabel laten *manifest* ξ dan ϵ sepanjang range i dan b

ζ : Inner residual variable

Untuk mengevaluasi model struktural, R-Squares untuk konstruk dependen, uji Stone-Geisser Q-Square untuk relevansi prediktif, dan uji t untuk signifikansi koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2014:41). Dalam menilai model struktural dengan PLS, dapat dimulai dengan melihat Rsquares untuk setiap variabel laten laten sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. R- Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten *manifest* tertentu terhadap variabel laten laten apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Squares 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil R-Squares merepresentasi jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali dan Latan, 2015:78).

1. Uji *Effect Size f*

Perubahan nilai R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten *manifest* terhadap variabel laten apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali dan Latan, 2015:78), yang diukur melalui Effect Size f^2 , dan dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$f^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

Dimana R² included dan R² excluded ialah nilai R² dari variabel laten laten yang diperoleh ketika variabel *manifest* tersebut masuk atau dikeluarkan dari model. Interpretasi nilai f^2 sama yang direkomendasikan Cohen (1988) yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh modcrat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural dalam (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015:78).

2. Uji *Stone Geisser (Q2)*

Q^2 predictive relevance berfungsi untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015:79)

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_D}{\sum_D O_D}$$

(Ghozali dan Latan 2015:79)

Keterangan :

D	: <i>comission distance</i>
E	: <i>the sum of squares of prediction error</i>
O	: <i>the sum of square errors using the mean fe: predicion</i>

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*. sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*

3. Uji Goodness of Fit (Gof) Index

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, digunakan Goodness of Fit (GoF) index yang diperkenalkan oleh Tenenhaus, et al (2004) dengan sebutan GoF index. Index ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model (Ghozali dan Latan, 2015:82). Untuk alasan ini GoF Index dihitung dari akar kuadrat nilai average communalities index dan average R-Square sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{\overline{Com} \times \overline{R^2}}$$

(Ghozali & Latar, 2015:82)

Keterangan :

\overline{Com} : *average communalities*

$\overline{R^2}$: rata-rata model R^2

Nilai GoF ialah antara 0 sd 1, dengan nilai communality yang direkomendasikan 0,50 dan nilai R square maka dengan interpretasi nilai 0,10 termasuk dalam tingkat Gof kecil, 0,25 nilai Gof medium, 0,36 nilai Gof besar (Cohen, 1988 ; Ghozali dan Latan, 2015:83). Pada Tabel 3.8 disajikan ringkasan dari evaluasi model struktural (inner model).

TABEL 3.11
RINGKASAN *RULE OF THUMB* EVALUASI MODEL STRUKTURAL

Kriteria	Rule Of Thumb
<i>R – Square</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin, 1998) • 0.75, 0.50, dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Hair et al, 2011)
<i>Effect size f²</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0.002, 0.15, dan 0.35 (kecil, menengah, dan besar)
<i>Q² predictive relevance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> • $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang mempunyai <i>predictive relevance</i>
Signifikansi (<i>two tailed</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • t-value 1.65 (<i>significance level</i> = 10%), 1.96 (<i>significance level</i> = 5%), dan 2.58 (<i>significance level</i> = 1%)

Sumber : Ghozali & Latan (2015:76-81)

Sejauh mana pengaruh promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat ditafsirkan melalui pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu tersebut berada di antara 0-100%, jika nilai koefisien mendekati 100% maka pengaruhnya semakin kuat, begitupun sebaliknya jika mendekati 0% maka pengaruhnya semakin rendah. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.8 di bawah ini

TABEL 3.12
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH (GUILFORD)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2013 : 95)

3.2.9 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji menggunakan analisis PLS.

Untuk mencari hubungan 2 variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah kuatnya hubungan antar 2 variabel atau lebih. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Pengujian hipotesis merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui kebenaran dari suatu dugaan. Menurut Sugiyono (2017:159) hipotesis pada dasarnya dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian. Hipotesis nol (H_0) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *manifest* dengan variabel laten. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *manifest* berpengaruh signifikan terhadap variabel laten.

Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Selain memprediksi model, PLS juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hubungan dari analisis jalur semua variabel laten dalam PLS pada penelitian sebagai berikut.

1. *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antara indikator dan variabel laten.
2. *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten.
3. *Weight relation* di mana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai t-tabel *two tail* test untuk signifikansi 5%. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan:

1. Nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah t-statistik di atas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ pada uji *two tailed*.

2. Melihat nilai inner weight dari hubungan antar variabel laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ pada uji *two tailed*.
3. Hipotesis penelitian diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$; hipotesis penelitian ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik di bawah nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$.

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 5% dengan derajat kebebasan n-k serta berada pada uji *two tailed*. Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis menurut Sugiyono (2013:188) adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis 1

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari promosi terhadap kepuasan kerja

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari promosi terhadap kepuasan kerja

2. Hipotesis 2

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

3. Hipotesis 3

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja