

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini membahas mengenai variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas. Serta variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung. Tempat penelitian dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung, yang terletak di Plaza Tol Pasteur Jl. Dr. Djundjuran No. 257 Bandung.

Subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung.

#### **3.2. Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Agar tujuan penelitian dapat tercapai peneliti harus menggunakan metode penelitian yang tepat. Metode penelitian dapat dijadikan sebagai pedoman penulis dalam melakukan penelitian agar penelitiannya lebih terarah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Berdasarkan variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2012:2) penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Penelitian ini juga sering disebut noneksperimen, karena pada penelitian ini penelitian tidak melakukan kontrol dan manipulasi variabel penelitian. Dengan metode deskriptif, penelitian memungkinkan untuk melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi dan menggambarkan teori mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. cabang Purbaleunyi.

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Penelitian ini akan menguji apakah terdapat hubungan positif antara kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. cabang Purbaleunyi.

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory survey. Menurut Sugiyono (2012:6), metode explanatory survey adalah metode dimana selain tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dengan cara menuturkan informasi yang diperoleh, penelitian ini juga menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang

diteliti dengan cara menguji hipotesis melalui pengolahan dan pengujian data secara statistik.

### **3.2.2. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai acuan kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010:90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.

Dalam hal ini, variabel yang diteliti adalah kompensasi dan lingkungan kerja yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. cabang Purbaleunyi.

### **3.3. Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel digunakan untuk memudahkan dalam pengumpulan data dan pengukurannya. Menurut Sugiyono (2012:39) “Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat lebih jelas dari tabel berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Sub Variabel / Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p><b>Kompensasi (X1)</b></p> <p>“Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”.</p> <p>Gary Dessler (2007:46)</p>	Pembayaran Langsung	<p>Upah :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesesuaian upah dengan jam kerja</li> <li>- Kesesuaian upah dengan jenis pekerjaan</li> <li>- Kelayakan upah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kesesuaian upah dengan jam kerja</li> <li>- Tingkat kesesuaian upah dengan jenis pekerjaan</li> <li>- Tingkat kelayakan pemberian upah</li> </ul>	Ordinal
		<p>Gaji :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketepatan waktu penerimaan gaji</li> <li>- Kelayakan gaji</li> <li>- Kesesuaian gaji dengan masa kerja</li> <li>- Kesesuaian gaji dengan jabatan</li> <li>- Kesesuaian gaji dengan kebutuhan karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat ketepatan waktu penerimaan gaji</li> <li>- Tingkat kelayakan penerimaan gaji</li> <li>- Tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja</li> <li>- Tingkat kesesuaian gaji dengan jabatan</li> <li>- Tingkat kesesuaian gaji dengan kebutuhan karyawan</li> </ul>	Ordinal
		<p>Bonus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberian bonus</li> <li>- Ketepatan waktu penerimaan bonus</li> <li>- Kesesuaian penerimaan bonus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat pemberian bonus</li> <li>- Tingkat ketepatan waktu penerimaan bonus</li> <li>- Tingkat kesesuaian penerimaan bonus</li> </ul>	Ordinal
		<p>Komisi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberian komisi</li> <li>- Kesesuaian penerimaan komisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat pemberian komisi</li> <li>- Tingkat kesesuaian penerimaan komisi</li> </ul>	Ordinal
	Pembayaran Tidak Langsung	<p>Asuransi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asuransi jiwa</li> <li>- Asuransi kesehatan</li> <li>- Asuransi kecelakaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat pemberian asuransi jiwa</li> <li>- Tingkat pemberian asuransi kesehatan</li> <li>- Tingkat pemberian asuransi kecelakaan</li> </ul>	Ordinal

		Liburan : - Waktu istirahat - Hari cuti/libur - Rekreasi tahunan	- Tingkat kesesuaian pemberian waktu istirahat - Tingkat kesesuaian pemberian hari cuti/libur - Tingkat pengadaan rekreasi tahunan	Ordinal
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>  “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.  Sedarmayati (2001:1)	Lingkungan fisik	Peralatan kerja : - Kelengkapan - Kondisi - Kemudahan penggunaan - Kebersihan tempat kerja	- Tingkat kelengkapan peralatan kerja - Tingkat kondisi peralatan kerja - Tingkat kemudahan penggunaan peralatan kerja - Tingkat kebersihan tempat kerja	Ordinal
		Penerangan atau cahaya	- Tingkat penerangan/pencahayaan tempat kerja	Ordinal
		Suhu udara : - Sirkulasi udara - Suhu udara - Alat pendingin udara (AC)	- Tingkat sirkulasi udara tempat kerja - Tingkat suhu udara tempat kerja - Tingkat ketersediaan alat pendingin udara	Ordinal
		Keamanan kerja : - Ketersediaan petugas - Kinerja petugas - Ancaman bencana	- Tingkat ketersediaan petugas keamanan - Tingkat kinerja petugas keamanan - Tingkat keamanan dari ancaman bencana	Ordinal
	Lingkungan non fisik	- Hubungan karyawan dengan atasan - Hubungan karyawan dengan rekan kerja - Hubungan kerja dengan bawahan	- Tingkat komunikasi dengan atasan - Tingkat komunikasi dengan rekan kerja - Tingkat komunikasi dengan bawahan	Ordinal

<p><b>Kepuasan Kerja (Y)</b></p> <p>Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.</p> <p>Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:169)</p>	Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesesuaian penempatan karyawan</li> <li>- Kesesuaian jenis pekerjaan dan keahlian</li> <li>- Kesesuaian pekerjaan dan pengalaman</li> <li>- Pekerjaan yang menarik dan menantang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kesesuaian penempatan karyawan</li> <li>- Tingkat kesesuaian jenis pekerjaan dan keahlian</li> <li>- Tingkat kesesuaian pekerjaan dan pengalaman</li> <li>- Tingkat menarik dan menantangnya pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesesuaian gaji dengan pekerjaan</li> <li>- Kesesuaian gaji dengan lama kerja</li> <li>- Kesesuaian gaji dengan jabatan</li> <li>- Kesesuaian gaji dengan kebutuhan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan</li> <li>- Tingkat kesesuaian gaji dan lama kerja</li> <li>- Tingkat kesesuaian gaji dengan jabatan</li> <li>- Tingkat kesesuaian gaji dengan kebutuhan</li> </ul>	Ordinal
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peluang/kesempatan promosi yang ada</li> <li>- Promosi yang diberikan sesuai dengan minat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat peluang/kesempatan promosi</li> <li>- Tingkat kesesuaian promosi dengan minat</li> </ul>	Ordinal
	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perhatian yang diberikan pimpinan</li> <li>- Kepedulian yang diberikan pimpinan</li> <li>- Bimbingan yang diberikan pimpinan</li> <li>- Partisipasi pimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat perhatian yang diberikan</li> <li>- Tingkat kepedulian yang diberikan</li> <li>- Tingkat bimbingan yang diberikan</li> <li>- Tingkat partisipasi pimpinan</li> </ul>	Ordinal
	Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerjasama yang diberikan rekan kerja</li> <li>- Kenyamanan hubungan kerja</li> <li>- Ketersediaan rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kerjasama yang diberikan rekan kerja</li> <li>- Tingkat kenyamanan hubungan kerja</li> <li>- Tingkat ketersediaan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal

### 3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan dari penelitian tersebut. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:62), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Data diperoleh dari wawancara dan kuisisioner dari para karyawan di perusahaan tersebut.

##### 2. Data Sekunder

Selain menggunakan data primer peneliti juga menggunakan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012:62), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

**Tabel 3. 2**  
**Jenis Sumber Data**

No	Data Penelitian	Jenis Data
1.	Data Ketidakhadiran Karyawan	Sekunder
2.	Data Jumlah Karyawan Terlambat	Sekunder
2.	Data Turnover Karyawan	Sekunder

3.	Data Populasi karyawan	Sekunder
4.	Data kuesioner pra-Penelitian	Primer

### 3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Data diperlukan untuk menjawab masalah penelitian atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2012:137). Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi lebih dalam dan rinci. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh melalui pengisian kuesioner.

#### b. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara melakukan penelaahan data dari dokumen, catatan dan laporan yang diberikan perusahaan. Selain data dari perusahaan penulis juga melakukan studi kepustakaan untuk mempelajari teori-teori yang berkaitan dengan masalah peneliti.

#### c. Observasi



Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada lokasi objek penelitian.

#### d. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) tbk. cabang Purbaleunyi Bandung, untuk mengetahui bagaimana gambaran kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pemberian skor untuk tiap item pertanyaan pada penelitian ini di beri pembobotan nilai untuk alternatif jawaban seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3. 3**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sedang</b>	<b>Rendah</b>	<b>Sangat Rendah</b>
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

### **3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.5.1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Marga (Persero) tbk.

cabang Purbaleunyi yang berjumlah 123 orang. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan PT. Jasa Marga (Persero) tbk. cabang Purbaleunyi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 4**  
**Jumlah Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) tbk. cabang Purbaleunyi**

No	Jabatan/Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Pelaksana/ SDM	33
2	Bagian Keuangan/ finance	12
3	Bagian MPA ( <i>Main Planning Administration</i> )	12
4	Bagian ME ( <i>Main Excecution</i> )/ Pemeliharaan	26
5	Bagian <i>Traffic Management</i>	19
6	Bagian <i>Tol Collection</i>	21
<b>Jumlah</b>		<b>123</b>

Sumber: Staff Bagian Pelaksana (SDM & Umum) PT. Jasa Marga (Persero) tbk. cabang Purbaleunyi 2014

### 3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin, rumusnya adalah seperti berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (e=0,05)

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{123}{1+123(0,05)^2} = \frac{123}{1,31} = 93,8 \approx 94$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini secara keseluruhan adalah sebanyak 94 orang.

### 3.5.3. Teknik Penarikan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pengambilan sampel dari anggota populasi dilakukan secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2012:84). Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana :

$n_i$  = anggota sampel pada prosorsi ke-i

$N_i$  = populasi ke-i

$N$  = sampel yang di ambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi pegawai :

1. Bagian pelaksana/SDM :  $n_i = \frac{33}{123} \times 94 = 26$  orang
2. Bagian keuangan/finance :  $n_i = \frac{12}{123} \times 94 = 9$  orang
3. Bagian MPA :  $n_i = \frac{12}{123} \times 94 = 9$  orang

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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

4. Bagian ME :  $ni = \frac{26}{123} \times 94 = 20$  orang
5. Bagian *traffic management* :  $ni = \frac{19}{123} \times 94 = 14$  orang
6. Bagian tol collection :  $ni = \frac{21}{123} \times 94 = 16$  orang

### 3.6. Uji Validitas dan Uji Relibilitas

#### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, (Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sah mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pertanyaan dengan skor total kemudian dikonsultasikan dengan table nilai r dengan taraf signifikan 95%. Instrumen valid jika hasil kolerasi skor tiap butir soal dengan skor total lebih besar dengan nilai tabel sebaliknya.

Ada dua jenis validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu (1) validitas eksternal dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai

dengan dua atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud, dan (2) validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan.

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\{\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}]}}$$

Arikunto (2010:213)

Keterangan :

R <sub>xy</sub> = Korelasi Product Moment	$\sum x^2$ = Jumlah skor butir kuadrat (x)
N = Jumlah populasi	$\sum y^2$ = Jumlah skor variabel kuadrat (y)
$\sum x$ = Jumlah skor butir (x)	$\sum xy$ = Jumlah perkalian butir (x) dan
$\sum y$ = Jumlah skor variabel (y)	skor variabel (y)

Harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi anatar dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $r_{xy} > r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{xy} < r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) n-2 yaitu 20-2=18, sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,444. Setiap item pertanyaan dalam

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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

kuesioner dapat dikatakan valid apabila setiap item pertanyaan memiliki  $r_{i(x-i)}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}(r_{i(x-i)} > r_{tabel})$ . Jika item pertanyaan dinyatakan valid maka item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *Software SPSS Statistics 17,0 for windows* dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.5 :

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Kompensasi)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,870	0,444	Valid
2	0,818	0,444	Valid
3	0,905	0,444	Valid
4	0,801	0,444	Valid
5	0,846	0,444	Valid
6	0,765	0,444	Valid
7	0,810	0,444	Valid
8	0,817	0,444	Valid
9	0,690	0,444	Valid
10	0,898	0,444	Valid
11	0,863	0,444	Valid
12	0,681	0,444	Valid
13	0,569	0,444	Valid
14	0,866	0,444	Valid
15	0,866	0,444	Valid
16	0,866	0,444	Valid
17	0,848	0,444	Valid
18	0,838	0,444	Valid
19	0,467	0,444	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 17.0 For Windows, 2014*

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel X1 (Kompensasi) pada tabel 3.5, maka dapat disimpulkan seluruh item pada kuesioner mengenai variabel kompensasi (X1) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,755	0,444	Valid
2	0,716	0,444	Valid
3	0,481	0,444	Valid
4	0,551	0,444	Valid
5	0,588	0,444	Valid
6	0,719	0,444	Valid
7	0,758	0,444	Valid
8	0,631	0,444	Valid
9	0,637	0,444	Valid
10	0,52	0,444	Valid
11	0,499	0,444	Valid
12	0,716	0,444	Valid
13	0,468	0,444	Valid
14	0,631	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 17.0 For Windows, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel X2 (Lingkungan Kerja) pada tabel 3.6, maka dapat disimpulkan seluruh item pada kuesioner mengenai variabel Lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,603	0,444	Valid
2	0,603	0,444	Valid
3	0,603	0,444	Valid
4	0,444	0,444	Valid
5	0,737	0,444	Valid
6	0,498	0,444	Valid
7	0,498	0,444	Valid
8	0,498	0,444	Valid
9	0,589	0,444	Valid
10	0,589	0,444	Valid
11	0,674	0,444	Valid
12	0,610	0,444	Valid

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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

13	0,628	0,444	Valid
14	0,628	0,444	Valid
15	0,654	0,444	Valid
16	0,527	0,444	Valid
17	0,524	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 17.0 For Windows, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Y (Kepuasan Kerja) pada tabel 3.7, maka dapat disimpulkan seluruh item pada kuesioner mengenai variabel Kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji realibilitas bertujuan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Terdapat dua jenis yaitu (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas insternal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpa Conbach* ( $r_{11}$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 b} \right)$$

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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



Arikunto (2010:239)

Keterangan :

 $r_{11}$  = reliabilitas instrumen $k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal $\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir $\sigma^2 b$  = varians total

Rumus variannya adalah sebagai berikut :

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Arikunto (2010:227)

Keterangan :

 $\sigma_t^2$  = harga varians total $\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor total $(\sum X)^2$  = jumlah kuadrat dari jumlah skor total $N$  = jumlah responden

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen :

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan reliabelJika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabelPerhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS**Statistics 17,0 for windows* dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompensasi	0,972	0,444	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,915	0,444	Reliabel

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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

Kepuasan Kerja	0,911	0,444	Reliabel
----------------	-------	-------	----------

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 17.0 For Windows, 2014*

Hasil pengujian pada tabel 3.8 menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan masing-masing  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua item pada instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada suatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1. Rancangan Analisis Data**

Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh reponden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang rusak)
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor dan bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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

**Tabel 3. 9**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat sesuai/sangat layak/sangat tepat/selalu/sangat baik/sangat lengkap /sangat nyaman/sangat tinggi	5
Sesuai/layak/tepat/sering/baik/lengkap/nyaman/tinggi	4
Kurang sesuai/kurang layak/kurang tepat/kadang-kadang/kurang baik /kurang lengkap/kurang nyaman/cukup	3
Tidak sesuai/tidak layak/tidak tepat/pernah/tidak baik/tidak lengkap /tidak nyaman/rendah	2
Sangat tidak sesuai/sangat tidak layak/sangat tidak tepat/tidak pernah/ sangat tidak baik/sangat tidak lengkap/sangat tidak nyaman/sangat rendah	1

c. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 10**  
**Tabel Rekapitulasi Data**

No. Resp	No. Butir Angket						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
3							
...							
N							

d. Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan :

$X_i$  = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$  = jumlah skor angket masing-masing responden

- Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi =  $ST \times JB \times JR$

Sedang =  $SS \times JB \times JR$

Rendah =  $SR \times JB \times JR$

Keterangan :

ST = Skor tertinggi

SS = skor sedang

SR = Skor rendah

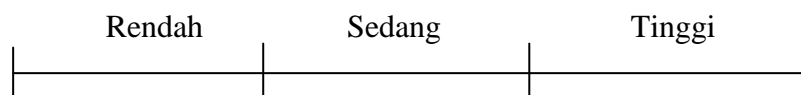
JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skorkontinumtinggi} - \text{skorkontinumrendah}}{3}$$

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.
- Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y).



**Gambar 3. 1**  
**Garis Kontinum Variabel X dan Y**

- Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI).

### **3.7.2. Method of Successive Internal (MSI)**

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval menggunakan *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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

- a) Perhatikan setiap butir
- b) Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :  $P_i = f/N$
- d) Tentukan proporsi kumulatif
- e) Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f) Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g) Tentukan Scale Value (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Keterangan :

<i>Scale Value</i>	: Nilai Skala
<i>Density at Lower Limit</i>	: Densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	: Densitas batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

- h) Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

**Tabel 3. 11**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Scale Value</i>					

*Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +*

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

### 3.7.3. Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, betapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Suharsimi Arikuto, 2010:313). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikatnya yaitu Kepuasan kerja ( $Y$ ) maka analisis korelasi yang digunakan analisis korelasi ganda. Kolerasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih variabel lain, (Sugiyono, 2012:216). Korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Rumus korelasi ganda dua variabel adalah sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Sugiyono, (2012:191)

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dan  $X_2$

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3. 12**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**



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

Sugiyono, (2012:250)

### 3.7.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012:277). Analisis berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau lebih *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) dan satu variabel dependen (kepuasan kerja) maka penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan untuk analisis regresi ganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono, (2012:192)

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Lingkungan kerja

a = harga Y apabila  $X=0$  (harga konstan)

$b_1b_2$  = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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

### 3.7.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Arikunto, (2010 : 144)

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai  $r^2$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan  $H_0$ .

### 3.8. Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

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

Sugiyono, (2012:184)

Keterangan :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono, (2012:192)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= (n-k-1)
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Lisna Sri Rahayu, 2014

*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsi pada Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung*

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

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

- $H_0: \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
- $H_1: \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hipotesis Kedua

- $H_0: \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- $H_1: \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0: \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- $H_1: \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.