

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa hotel bintang empat yang berada di Kota Bandung. Berdasarkan objek penelitian tersebut, maka akan dianalisis mengenai pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan F&B Product Hotel Horisson Bandung dan Hotel Novotel Bandung. Objek penelitian ini adalah Karyawan bagian F&B Produk Departemen Hotel Horisson Bandung dan Hotel Novotel Bandung.

Menurut Sugiyono (2008:59), variabel *independent* atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat).

Variabel *independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah insentif dengan elemennya yaitu material dan non material. Lingkungan Kerja dengan elemennya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Promosi Jabatan dengan elemennya yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, pendidikan dan komunikatif. Dan yang menjadi variabel *dependent* (terikat) dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan promosi.

Berdasarkan objek penelitian tersebut, maka akan dianalisis mengenai pengaruh insentif yang terdiri dari elemen material dan non material, lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja, dan kondisi temporer kerja, sedangkan promosi jabatan dengan elemennya yaitu prestasi

kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, pendidikan dan komunikatif terhadap kepuasan kerja karyawan F&B Produk Hotel Horisson Bandung dan Hotel Novotel Bandung.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Setiap penelitian yang akan dilakukan, terlebih dahulu harus ditentukan jenis penelitian dan metode penelitian yang akan digunakan sehingga tujuan dari penelitian ini dapat dicapai.

Berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif (*descriptive research*) dan verifikatif (*verifikatif research*). Menurut Sugiyono (2008:53), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.”

Penelitian deskriptif ini mempunyai tujuan untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Yang terdiri dari : material, non material, kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja, kondisi temporer kerja, prestasi, kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, pendidikan dan komunikatif.

Adapun jenis penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2006:8), “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan

melalui pengumpulan data lapangan”. Dalam hal ini penelitian verifikatif dilakukan penulis dengan tujuan mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produk Hotel Horisson dan Hotel Novotel Bandung.

3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti dan jenis penelitian di atas, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Seperti pendapat Sugiyono (2009:11) mengenai metode survey yaitu :

“Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Berdasarkan waktu penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*. Husein Umar mengemukakan pengertian *cross sectional method* (2001:45) yaitu, “Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang)”. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, yaitu dalam rentang waktu bulan Maret 2011 hingga bulan Januari 2012.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi empat variabel yaitu Insentif (variabel X_1), Lingkungan Kerja (variabel X_2), Promosi Jabatan (variabel X_3) dan Kepuasan Kerja (variabel Y). Adapun untuk persiapan pengolahan data, maka dibuat panduan operasionalisasi variabel, yang dibuat dalam bentuk tabel seperti pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Tabel Operasionalisasi Variabel

No	Variable	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analitik	Skala Pengukuran
1	Kepuasan Kerja (Y)	"Kepuasan Kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya". Marihott T. E Hariandja (2006:291)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : Gaji	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : 1. Tingkat kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan. 2. Tingkat keadilan dalam pemberian gaji. 3. Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus/insentif	Ordinal Ordinal Ordinal
			Pekerjaan itu sendiri	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : 1. Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, minat, bakat, dan keterampilan. 2. Tingkat kepuasan terhadap kebebasan bekerja. 3. Tingkat kepuasan terhadap variasi pekerjaan.	Ordinal Ordinal Ordinal
			Rekan Kerja	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : 1. Bantuan yang diberikan oleh rekan kerja terhadap pekerjaan. 2. Partisipasi bantuan yang diberikan oleh rekan kerja.	Ordinal Ordinal

				3. Kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja.	Ordinal
			Atasan	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : 1. Bantuan yang diberikan oleh rekan kerja terhadap pekerjaan. 2. Partisipasi bantuan yang diberikan oleh rekan kerja. 3. Kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja.	Ordinal Ordinal Ordinal
			Promosi	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari : 1. Tingkat keterbukaan dalam kesempatan memperoleh promosi. 2. Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam pemberian promosi. 3. Tingkat keterbukaan dalam proses promosi jabatan	Ordinal Ordinal Ordinal
2	Insentif (X_1)	“Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi”. Anwar P. Mangkunegara (2008:89)	Dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu : 1. Material	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai insentif yang terdiri dari : 1. Tingkat kepuasan menerima uang komisi. 2. Tingkat kepuasan menerima uang bonus. 3. Tingkat pemberian bonus sudah dinilai baik. 4. Tingkat pemberian bonus sama dan adil. 5. Tingkat besarnya THR. 6. Tingkat besarnya pesangon.	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
			2. Non Material	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai insentif yang terdiri dari : 1. Pemberian program pelayanan kesehatan. 2. Pemberian pelayanan kesehatan gratis. 3. Pemberian cuti sakit. 4. Tingkat kesesuaian cuti sakit dengan pemotongan gaji. 5. Pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja. 6. Tingkat kesesuaian	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

				<p>pekerjaan terhadap kenaikan pangkat/jabatan.</p> <p>7. Pemberian kenaikan pangkat/jabatan.</p> <p>8. Seberapa besar pengaruh kenaikan pangkat/jabatan terhadap motivasi.</p> <p>9. Seberapa lama merasakan motivasi setelah dipromosikan</p>	Ordinal
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	“Semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105)	<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :</p> <p>1. Kondisi fisik kerja</p>	<p>Data Diperoleh dari Karyawan mengenai lingkungan kerja yang terdiri dari :</p> <p>1. Tingkat cahaya penerangan di perusahaan.</p> <p>2. Tingkat cahaya penerangan terhadap kinerja</p> <p>3. Tingkat suhu udara diperusahaan</p> <p>4. Seberapa besar pengaruh suhu udara terhadap kenyamanan bekerja.</p> <p>5. Tingkat kebisingan (suara) terhadap kinerja</p> <p>6. Tingkat kesesuaian warna terhadap konsentrasi bekerja.</p> <p>7. Ruang gerak.</p>	Ordinal
			2. Kondisi psikologis kerja	<p>Data Diperoleh dari Karyawan mengenai lingkungan kerja yang terdiri dari :</p> <p>Tingkat stres dalam bekerja.</p>	Ordinal
			3. Kondisi temporer kerja	<p>Data Diperoleh dari Karyawan mengenai lingkungan kerja yang terdiri dari :</p> <p>1. Tingkat kesesuaian waktu istirahat kerja.</p> <p>2. Tingkat kesesuaian jam kerja.</p>	Ordinal

4	Promosi Jabatan (X ₃)	Promosi Jabatan adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Hasibuan (2008:108)	Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi:	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai promosi jabatan yang terdiri dari :		
			1. Kejujuran	1. Tingkat Kejujuran dalam bekerja. 2. Tingkat Pengelolaan waktu kerja.	Ordinal Ordinal	
			2. Disiplin	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai promosi jabatan yang terdiri dari :	1. Tingkat Pengaruh ketepatan waktu dengan perolehan penghargaan 2. Tingkat Kedisiplinan terhadap penghargaan 3. Tingkat kehadiran	Ordinal Ordinal Ordinal
			3. Prestasi Kerja	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai promosi jabatan yang terdiri dari :	1. Tingkat Kualitas Kerja terhadap prestasi kerja. 2. Tingkat Kuantitas Kerja terhadap prestasi kerja	Ordinal Ordinal
			4. Kerja Sama	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai promosi jabatan yang terdiri dari :	1. Tingkat Komunikasi dengan atasan 2. Tingkat Komunikasi dengan rekan kerja	Ordinal Ordinal
			5. Kecakapan	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai promosi jabatan yang terdiri dari :	1. Tingkat Kreativitas. 2. Tingkat kebebasan berkreativitas. 3. Tingkat sosialisasi antar personal	Ordinal Ordinal Ordinal
			6. Loyalitas	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai promosi jabatan yang terdiri dari :	1. Tingkat penghargaan terhadap loyalitas. 2. Tingkat kenaikan pangkat/jabatan dengan loyalitas	Ordinal Ordinal

			7. Kepemimpinan	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai promosi jabatan yang terdiri dari : 1. Tingkat objektivitas penilaian atasan. 2. Tingkat kecermatan penilaian atasan. 3. Tingkat ketepatan penilaian atasan.	Ordinal Ordinal Ordinal
			8. Pendidikan	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai promosi jabatan yang terdiri dari : 1. Tingkat kesesuaian dengan keterampilan. 2. Tingkat pengalaman terhadap tingkat kepercayaan diri.	Ordinal Ordinal
			9. Komunikatif	Data Diperoleh dari Karyawan mengenai promosi jabatan yang terdiri dari : 1. Tingkat ketelitian terhadap penilaian atasan, 2. Tingkat ketepatan waktu dengan penilaian kinerja.	Ordinal Ordinal

Sumber : Pengolahan Data, 2011

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dimana data tersebut diperoleh. Sumber data penelitian ini adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Data primer (*primary data source*)

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam

penelitian eksploratif, deskriptif, maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi.

2. Data sekunder (*secondary data source*)

Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder bisa diperoleh dari dalam suatu perusahaan (sumber internal).

Berikut ini tabel 3.2 yang merupakan jenis dan sumber data pada penelitian skripsi.

Tabel 3.2
Jenis Data dan Sumber Data

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1.	Pertumbuhan industri pariwisata	Data sekunder	www.bps.go.id dan www.budpar.go.id
2.	Data Ketidakhadiran dan Data Turnover Karyawan	Data sekunder	Hotel Bintang Empat di Kota Bandung
3.	Profil Perusahaan Hotel Bintang Empat di Kota Bandung	Data sekunder	Hotel Bintang Empat di Kota Bandung
4.	Gambaran Mengenai Insentif Karyawan F&B Produk Hotel Bintang Empat di Kota Bandung	Data primer	Hotel Bintang Empat di Kota Bandung
5.	Gambaran Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan F&B Produk Hotel Bintang Empat di Kota Bandung	Data primer	Hotel Bintang Empat di Kota Bandung
6.	Gambaran Mengenai Promosi Jabatan Karyawan F&B Produk Hotel Bintang Empat di Kota Bandung	Data primer	Hotel Bintang Empat di Kota Bandung
7.	Gambaran Mengenai Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan F&B Produk Hotel Bintang Empat di Kota Bandung	Data primer	Hotel Bintang Empat di Kota Bandung

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau metode yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Data yang dikumpulkan dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis, karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan dalam mengambil kesimpulan maka data yang dikumpulkan haruslah data yang akurat dan terpercaya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui instrumen sebagai berikut:

1. Observasi

Penulis terjun langsung di dalam penelitian dengan melakukan pengamatan dan peninjauan langsung terhadap objek (karyawan) yang akan mendukung kesempurnaan penelitian.

2. Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab secara langsung dalam mengumpulkan data- data yang diperlukan. Menurut ada tidaknya pedoman wawancara, wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin yaitu dilakukan dengan nampak santai sehingga sumber data merasa tidak sedang diwawancara namun arah tanya jawab ini masih bisa terarah.

3. Kuisioner

Teknik ini dilakukan untuk melengkapi data-data yang sedang diteliti dengan mencari informasi dari sumber langsung melalui pertanyaan-pertanyaan yang diberikan pada selebaran kertas pada responden. Bentuk pertanyaan ini menggunakan jenis pertanyaan campuran. Dalam kuisioner

campuran terdapat bentuk kuisioner tertutup dengan kuisioner terbuka. Maksud dari itu adalah selain telah disediakan jawabannya di dalam lembar kuisioner tersebut, disediakan pula alternatif jawaban kosong (jawaban bebas) yang tidak ditentukan oleh peneliti.

4. Studi Literatur

Studi literatur adalah studi atau pengumpulan data dengan cara memperoleh atau mengumpulkan data dari buku-buku, laporan, majalah, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Pengolahan Data

Untuk memperoleh hasil yang diharapkan, maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menyeleksi data yang telah diperoleh untuk memeriksa tingkat kesempurnaannya, diseleksi sesuai dengan keperluan
- b. Mentabulasi data, data yang telah diseleksi kemudian dimasukkan ke dalam tabel untuk diketahui perhitungannya berdasarkan aspek yang dijadikan variabel penelitian.
- c. Menghitung ukuran-ukuran karakteristik berdasarkan variabel penelitian.
- d. Melakukan pengujian hipotesis.

3.7 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling Penelitian

3.7.1 Populasi

Keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi Arikunto 1998:115). Menurut Sugiono (2009:61), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik sampelnya.” Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan departemen F&B produk di Hotel Horisson Bandung berjumlah 33 orang dan Hotel Novotel Bandung berjumlah 32 orang, dimana total keseluruhan karyawan ada 65 orang. Menurut Sugiono (1998:62) bila jumlah relatif kecil kurang dari 30 orang maka keseluruhan unit populasi ini diteliti atau disebut juga sebagai penelitian populasi.

3.7.2 Teknik Sampling Penelitian

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel atau sebagian elemen dari populasi untuk memahami karakteristik dari keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2009:62) menyatakan bahwa: “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel”. Ada beberapa macam teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang / kesempatan bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dari *Nonprobability Sampling* teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2009:68) sampling jenuh

adalah “teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample.” Istilah adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample.

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Instrumen pengumpulan data akan menentukan baik tidaknya data. Yang pada akhirnya akan menentukan kualitas dari hasil penelitian. Maka dari itu instrumen pengumpulan data yang dikatakan baik harus memenuhi dua persyaratan dalam pengujian hasil yang diteliti, yaitu *valid* dan *reliable*. Seperti pendapat Suharsimi Arikunto (2002:145) bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan keterpercayaannya suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang atau rendah berarti memiliki validitas yang rendah.”

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisisioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan metode koefisien korelasi product moment Pearson dengan rumus:

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

Sugiyono, 2008:231

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

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

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

n = Banyaknya responden

besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel

3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3
INTERPRETASI NILAI r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,00-0,199	Sangat Rendah
Antara 0,20-0,399	Rendah
Antara 0,40-0,599	Cukup
Antara 0,60-0,799	Kuat
Antara 0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan (2011:228)

Selanjutnya perlu diuji apakah validnya instrumen yang ditemukan dengan sampel 30 itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 65 orang. Maka perlu dihitung dengan uji-t dengan rumus berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

r^2 = Kuadrat Koefisien korelasi

n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-3$.
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan valid.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Item pertanyaan dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dari responden, dengan menggunakan pengujian validitas di atas, dapat diketahui bahwa dari 17 pernyataan tentang variabel insentif dinyatakan valid, 9 pertanyaan mengenai variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, 21 pernyataan tentang variabel promosi jabatan dinyatakan valid semua. Begitupula pernyataan tentang kepuasan kerja dengan jumlah pernyataan sebanyak 15, semuanya valid. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan pada tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas

No	PERTANYAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Insentif				
1	Tingkat kepuasan menerima uang komisi.	0,803	0,361	Valid
2	Tingkat kepuasan menerima uang bonus.	0,689	0,361	Valid
3	Tingkat pemberian bonus sudah dinilai baik.	0,786	0,361	Valid
4	Tingkat pemberian bonus sama dan adil.	0,777	0,361	Valid
5	Tingkat besarnya THR.	0,788	0,361	Valid
6	Tingkat besarnya pesangon	0,831	0,361	Valid
7	Pemberian program pelayanan kesehatan.	0,806	0,361	Valid
8	Pemberian pelayanan kesehatan gratis.	0,802	0,361	Valid
9	Pemberian cuti sakit.	0,843	0,361	Valid
10	Tingkat kesesuaian cuti sakit dengan pemotongan gaji.	0,795	0,361	Valid
11	Pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja.	0,852	0,361	Valid
12	Tingkat kesesuaian pekerjaan terhadap kenaikan pangkat/jabatan.	0,892	0,361	Valid
13	Pemberian kenaikan pangkat/jabatan.	0,783	0,361	Valid
14	Seberapa pentingkah pemberian kenaikan pangkat/jabatan yang diberikan perusahaan terhadap karier anda saat ini	0,648	0,361	Valid
15	Seberapa besar pengaruh kenaikan pangkat/jabatan terhadap motivasi.	0,837	0,361	Valid
16	Seberapa lama merasakan motivasi setelah dipromosikan	0,737	0,361	Valid

17	Seberapa lama anda merasakan motivasi tersebut setelah anda dipromosikan	0,648	0,361	Valid
Lingkungan Kerja				
18	Tingkat cahaya penerangan di perusahaan Anda bekerja saat ini	0,763	0,361	Valid
19	Tingkat cahaya penerangan terhadap kinerja Anda dalam bekerja	0,617	0,361	Valid
20	Tingkat suhu udara di perusahaan Anda bekerja saat ini	0,381	0,361	Valid
21	Tingkat kebisingan (suara) terhadap kenyamanan Anda di tempat kerja	0,542	0,361	Valid
22	Tingkat kesesuaian warna ruangan bekerja terhadap konsentrasi Anda dalam bekerja	0,528	0,361	Valid
23	Ruang gerak Anda diperusahaan saat ini	0,389	0,361	Valid
24	Tingkat stress Anda dalam bekerja	0,397	0,361	Valid
25	Tingkat kesesuaian waktu istirahat kerja Anda saat ini	0,625	0,361	Valid
26	Tingkat Kesesuaian jam kerja Anda saat ini	0,611	0,361	Valid
Promosi Jabatan				
27	Kejujuran anda dalam bekerja, membuat hasil kerja anda dihargai atasan	0,617	0,361	Valid
28	Kejujuran anda dalam mengelola waktu kerja, membuat anda sangat yakin untuk mendapatkan kenaikan jabatan	0,688	0,361	Valid
29	Tingkat pengaruh ketepatan waktu anda dengan perolehan penghargaan yang anda dapat sekarang	0,667	0,361	Valid
30	Tingkat kedisiplinan yang anda miliki terhadap penghargaan yang diberikan oleh atasan	0,544	0,361	Valid
31	Kehadiran anda yang selalu tepat waktu membuat anda bangga, dan merupakan sebuah tanggung jawab	0,464	0,361	Valid
32	Tingkat kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan terhadap prestasi kerja anda saat ini.	0,562	0,361	Valid
33	Tingkat kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan terhadap prestasi kerja anda saat ini.	0,599	0,361	Valid
34	Tingkat komunikasi yang baik dengan atasan membuat anda semakin lancar untuk menggapai peningkatan jabatan.	0,643	0,361	Valid
35	Tingkat komunikasi yang terjalin sesama rekan kerja membuat anda betah bekerja saat ini.	0,749	0,361	Valid
36	Tingkat kreativitas anda dalam bekerja dihargai oleh perusahaan.	0,549	0,361	Valid
37	Anda bebas berkreativitas di tempat anda bekerja saat ini	0,626	0,361	Valid
38	Tingkat sosialisasi anda mempengaruhi kecakapan anda bekerja	0,53	0,361	Valid
39	Tingkat penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap loyalitas yang anda berikan	0,705	0,361	Valid

Lanjutan Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas

No	PERTANYAAN	rhitung	rtabel	Keterangan
40	Tingkat kenaikan jabatan/pangkat yang anda terima dengan loyalitas yang anda berikan kepada perusahaan.	0,743	0,361	Valid
41	Tingkat objektivitas penilaian atasan anda kepada pekerjaan anda saat ini	0,605	0,361	Valid
42	Tingkat kecermatan atasan dalam menilai pekerjaan anda saat ini	0,827	0,361	Valid
43	Tingkat ketepatan penilaian atasan terhadap kinerja yang anda berikan/lakukan.	0,82	0,361	Valid
44	Tingkat kesesuaian dengan keterampilan yang anda miliki dengan bidang pekerjaan anda saat ini.	0,638	0,361	Valid
45	Tingkat pengalaman yang anda miliki dengan tingkat kepercayaan diri di lingkungan pekerjaan anda saat ini	0,747	0,361	Valid
46	Tingkat ketelitian anda bekerja terhadap penilaian atasan.	0,729	0,361	Valid
47	Tingkat ketepatan waktu anda bekerja terhadap penilaian kinerja.	0,649	0,361	Valid
Kepuasan Kerja				
48	Tingkat kesesuaian gaji yang diberikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh anda.	0,79	0,361	Valid
49	Tingkat keadilan dalam pemberian gaji ke setiap karyawan.	0,678	0,361	Valid
50	Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus/insentif yang diberikan perusahaan.	0,765	0,361	Valid
51	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, minat, bakat, dan keterampilan anda.	0,523	0,361	Valid
52	Tingkat kepuasan terhadap kebebasan Anda dalam melaksanakan pekerjaan	0,53	0,361	Valid
53	Tingkat kepuasan terhadap variasi pekerjaan yang diberikan kepada anda.	0,604	0,361	Valid
54	Bantuan yang diberikan oleh rekan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan.	0,608	0,361	Valid
55	Partisipasi bantuan yang diberikan oleh rekan kerja.	0,774	0,361	Valid
56	Kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja	0,702	0,361	Valid
57	Tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil setiap keputusan.	0,784	0,361	Valid
58	Tingkat kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada anda terhadap pelaksanaan kerja yang dilakukan.	0,678	0,361	Valid
59	Tingkat keterlibatan atasan dalam pemecahan masalah yang dihadapi.	0,75	0,361	Valid
60	Tingkat keterbukaan dalam kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan di perusahaan.	0,584	0,361	Valid
61	Tingkat keadilan dalam pemberian promosi jabatan di perusahaan.	0,789	0,361	Valid
62	Tingkat keterbukaan dalam proses promosi jabatan di perusahaan.	0,767	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Januari 2012

3.8.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (reliabel). Tujuan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi akurasi dan prediktabilitas suatu alat ukur (questioner) yang dilakukan dalam waktu yang berbeda namun hasil penelitian tetap sama. Dalam uji reliabilitas digunakan metode koefisien *korelasi product moment*. Pengujian reabilitas kuisisioner penelitian dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*.

Korelasi alpha cronbach ($C\alpha$) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reabilitas suatu instrumen penelitian. Rumus untuk mengukur reliabilitas, yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Suharsimi, 2002:171)

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas instrumen/ koefisien alfa

K = Banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_1^2$ = Jumlah varians bulir

σ_1^2 = Varians total

N = Jumlah responden

Sedangkan rumus varians lainnya adalah:

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi, 2002:38)

Keterangan:

σ_1^2 = Varians total

$\sum x$ = Jumlah skor

N = Jumlah Responden

Keputusan pengujian realibilitas item instrumen, adalah sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliabel jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak reliabel jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Setelah diperoleh r_i hitung maka selanjutnya untuk dapat diputuskan instrumen tersebut reliabel atau tidak, maka insentif, lingkungan kerja dan promosi jabatan tersebut dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf kesalahan 5%. Jika r_i hitung lebih besar dari r_{tabel} , maka dapat disimpulkan instrumen kepuasan kerja karyawan tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan jumlah kuisisioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-2 : 30-2 = 28$) maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Ini dapat dilihat pada tabel 3.5 hasil pengujian reliabilitas di bawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Insentif	0,900	0,374	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,435	0,374	Reliabel
3	Promosi Jabatan	0,903	0,374	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Januari 2012

Berdasarkan tabel 3.5 di atas, dapat diketahui instrumen yang diajukan kepada responden dapat dikatakan reliabel, karena setiap pertanyaan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} .

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Karena penelitian ini menggunakan data ordinal, lalu di transformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan Metode of Successive Interval. Dimana dalam memilih teknik korelasi dalam pengujian hipotesis yaitu *Pearson Product Moment*, *Korelasi Ganda*, dan *Korelasi Parsial*.

Untuk skala pengukuran, penulis menggunakan skala pengukuran semantik. Skala pengukuran semantik merupakan metode penulisan yang disusun dengan menggunakan rangkaian kata sifat yang bertentangan (bipolar) serta memiliki unsur evaluasi potensi unsur aktivitas. Sedangkan dalam kerangka skala beda semantik, skoring dapat dilakukan dengan menggunakan empiris yaitu meneliti analisis faktor/konvensi, yaitu skor yang ditetapkan sendiri oleh peneliti.

3.9.1 Method of Successive Interval (MSI)

Karena penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasional variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu di transformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan Metode of Successive Interval (Harun Al Rasyid, 1994:131).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.

- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
- d. Menghitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
- e. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban.

3.9.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan X dan Y disebut koefisien korelasi (r) nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \leq 1$), artinya jika:

1. $r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekat 1 , hubungan sangat kuat dan positif)
2. $r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekat -1 , hubungan sangat kuat dan negatif)
3. $r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Tabel 3.6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap 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

Sumber: Sugiyono (2010:231)

3.9.2 Menentukan persamaan Regresi Linier Ganda

Model analisa data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk menguji kebenaran dari dugaan sementara digunakan model sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linier Ganda

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Insentif

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Promosi Jabatan

ε = Faktor Lain yang mempengaruhi

a = konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Insentif

b₂ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Promosi Jabatan

Regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$,

untuk menghitung harga-harga a, b₁, b₂, b₃ dapat menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\bar{a} = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2 - b_3\bar{X}_3$$

$$\sum X_1.Y = b_1 \cdot \sum X_1^2 + b_2 \cdot \sum X_1X_2 + b_3 \cdot \sum X_1X_3$$

$$\sum X_2.Y = b_1 \cdot \sum X_1X_2 + b_2 \cdot \sum X_2^2 + b_3 \cdot \sum X_2X_3$$

$$\sum X_3.Y = b_1 \cdot \sum X_1X_3 + b_2 \cdot \sum X_2X_3 + b_3 \cdot \sum X_3^2$$

3.9.3 Uji Koefisiensi Determinasi

Menurut Sugiyono (2009:231) dalam analisis korelasi tersapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

Rumus Koefisien Determinasi

$$\text{Koefisien Determinasi} = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sugiyono, 2007:275})$$

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentasi pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Menurut Sugiyono (2009:231) koefisien determinasi uji r^2 merupakan proporsi atau presentase dari total variasi Y yang dijelaskan oleh garis regresi.

Koefisien regresi merupakan angka yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan atau distribusi variabel bebas dalam menjelaskan atau menerangkan variabel terikatnya di dalam fungsi yang bersangkutan. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada tabel 3.7 sebagai berikut :

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Pengaruh (GUILFORD)

Interval Koefisien	Klasifikasi
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 : Sugiyono (2008:184)

3.10 Pengujian Hipotesis

Untuk mencari antara hubungan dua variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih.

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* yaitu insentif (variabel X_1) yang terdiri dari material dan non material, lingkungan kerja (variabel X_2) yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, dan promosi jabatan (variabel X_3) yang terdiri dari kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, pendidikan dan komunikatif sedangkan *variable dependent* adalah kepuasan kerja (variabel Y), dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistika yang digunakan melalui perhitungan analisis regresi linier ganda untuk ke tiga variabel tersebut.

Adapun menjadi hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh insentif yang terdiri dari material dan non material. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, dan promosi jabatan yang terdiri dari kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, pendidikan dan komunikatif terhadap kepuasan kerja karyawan F&B Produk Hotel Horisson Bandung dan Hotel Novotel Bandung.

3.10.2 Pengujian secara Parsial (uji t)

Untuk uji hipotesis, dilakukan uji t statistik dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2007:230)

Keterangan :

- t = Distribusi student
 r = Koefisien korelasi product moment
 n = banyaknya data

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menguji nilai t_{hitung} .

Uji t bertujuan untuk menguji tingkat signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria untuk menolak dan menerima hipotesis, pada tingkat kesalahan 5% atau 0,05 pada taraf kepercayaan 95% dengan menggunakan SPSS 17.0 for windows:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang artinya koefisien korelasi berganda yang dihitung tingkat signifikan
- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya koefisien korelasi berganda yang dihitung tingkat signifikan dan menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial.

3.10.3 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

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

(Sudjana,1999:355).

Keterangan:

R = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah anggota sampel

Kaidah pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik:

- a. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh insentif, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh insentif, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji berada pada $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan derajat dk = (n-3) serta dilakukan dengan uji satu pihak, yaitu pihak kanan. hipotesis yang akan diuji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

- a. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif antara insentif, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.
- b. $H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara insentif, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja