

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini obyek penelitiannya adalah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya yang beralamat di Citraland Green Hill I7/6, Surabaya.

3.2 Pendekatan Penelitian dan Sumber Data

3.2.1 Pendekatan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian Kuantitatif

Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini pendekatan kuantitatifnya yaitu skoring atas jawaban kuesioner, penghitungan statistik untuk pengujian hipotesis.

2. Pendekatan Penelitian Kualitatif

Pendekatan penelitian kualitatif adalah penelitian yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna yang tidak dapat dihitung. Dalam penelitian ini pendekatan kualitatifnya yaitu penyusunan instrumen penelitian dalam skala interval, misalnya sangat tidak penting, tidak penting, cukup penting, penting, dan sangat penting.



3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui nara sumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model variabelitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006:26). Dalam penelitian ini yang



menjadi variabel dependen adalah : Kepuasan kerja (Y_1) dan Kinerja karyawan (Y_2).

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang berpengaruh positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006:26). Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- a. Lingkungan kerja (X_1)
- b. Kompensasi (X_2)

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran secara khusus dan terinci tentang apa yang akan dianalisis. Definisi operasional untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Ruang kerja di CV. Immanuel Surabaya cukup luas dan nyaman untuk bekerja
- b. Fasilitas kerja di CV. Immanuel Surabaya memadai dan menunjang pekerjaan



- c. Tempat kerja di CV. Immanuel Surabaya bersih dan sirkulasi udara lancar
- d. Adanya suasana kekeluargaan dalam tempat kerja di CV. Immanuel Surabaya

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan

Indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Gaji/upah yang diterima karyawan di CV. Immanuel Surabaya sesuai harapan dan diberikan tepat waktu
- b. Bonus yang diberikan CV. Immanuel Surabaya kepada karyawan sesuai dengan waktu kerja lembur
- c. Pemberian tunjangan sudah sesuai dan tepat waktu
- d. Adanya penghargaan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh perusahaan

3. Kepuasan kerja karyawan (Y_1)

Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan dan penilaian karyawan terhadap peranan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannya.

Indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Kesesuaian pekerjaan yang diterima dengan keinginan/kemauan karyawan



- b. Kondisi lingkungan kerja di perusahaan
- c. Penghargaan, bonus, hadiah dari pekerjaan yang dilakukan
- d. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam hal karier

4. Kinerja karyawan (Y_2)

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)

Indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Hasil pekerjaan secara kualitas memuaskan pimpinan
- b. Kualitas pekerjaan yang telah dilakukan dapat dipertanggungjawabkan
- c. Pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu
- d. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditentukan

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah :

1. Kuesioner (daftar pertanyaan)

Pengajuan kuesioner ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis dalam suatu daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner ini menggunakan sistem tertutup, yaitu bentuk pertanyaan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Data yang dikumpulkan meliputi :

- a. Identitas responden
- b. Data mengenai tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi keputusan pembelian



2. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas baik berstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara luas mengenai obyek penelitian.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 61) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Maka, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Immanuel Surabaya sebanyak 60 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2008:122), sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus, teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan di CV. Immanuel Surabaya sebanyak 60 orang.



3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006:45).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 (Ghozali, 2006:45).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik adalah yang memenuhi seluruh uji asumsi klasik, yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, bebas dari autokorelasi, dan homoskedastisitas. Pada penelitian ini, tidak dilakukan autokorelasi karena penelitian ini menggunakan kuesioner yang tidak menggunakan observasi berurutan sepanjang waktu.



3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006:149). Model regresi yang baik dapat diketahui dengan menggunakan grafik histogram, yang dapat terlihat jika data memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara lain, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada suatu sumbu diagonal dari grafik normal *Probability Plot* (P-P Plot). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, dapat juga dengan melihat angka probabilitas Kosmogorov-Smirnov. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal, dan jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2006:96). Hasil yang diharapkan dalam pengujian adalah tidak terjadinya korelasi antara variabel independen. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan analisa matrik korelasi antara variabel independen dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.



3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006:125). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan grafik *scatterplot* untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pula yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

3.8 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas / bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2006:126). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen.

Dalam analisis regresi, saling mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga dengan regresi berganda. Oleh karena variabel independen dalam penelitian ini mempunyai lebih dari 2 variabel, maka regresi yang digunakan dalam penelitian ini disebut regresi berganda.



Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (variabel kepuasan konsumen, harga, promosi, dan kualitas layanan) terhadap variabel dependen loyalitas merek. Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y_2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1$$

Dimana :

Y_1	=	Kepuasan kerja
Y_2	=	Kinerja karyawan
a	=	Konstanta
X_1	=	Lingkungan kerja
X_2	=	Kompensasi
b	=	Besarnya koefisien dari masing-masing variabel

3.9 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:83). Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Untuk *Standard Error of Estimate* (SEE) yang dihasilkan dari pengujian ini, semakin kecil SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.



3.10 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2011:225), uji F digunakan untuk membuktikan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis yang akan diuji

H_0 : $b_1 = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : $b_1 \neq 0$, ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Menentukan nilai kritis (F_{tabel})

Tingkat signifikan (α) sebesar = 5%

Derajat bebas pembilang (df_1) = k-1

Derajat bebas penyebut (df_2) = n-k-1

- c. Menentukan nilai statistik (F_{hitung}) dengan program SPSS 22.0

- d. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan kriteria berikut :

Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Sebaliknya bila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

3.11 Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Menurut Surhayadi dan Purwanto (2001:231), uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :



- a. Merumuskan hipotesis yang akan diuji

H_0 : $b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : $b_1 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Menentukan nilai kritis (t_{tabel})

Tingkat signifikan (α) sebesar = 5%

(karena uji 2 sisi maka $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\% (0,025)$)

Derajat bebas (df) = $n - k - 1$

- c. Menentukan nilai statistik (t_{hitung}) dengan program SPSS 22.0

- d. Membandingkan t hitung dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 diterima apabila $-t(\alpha / 2; n - k) \leq t_{\text{hitung}} \leq t(\alpha / 2; n - k)$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t(\alpha / 2; n - k)$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t(\alpha / 2; n - k)$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Organisasi / Perusahaan

CV. Imanuel Surabaya didirikan oleh Rudy Setiadi selaku owner pada tahun 2008, yang beralamat di Citraland Green Hill I7/6, Surabaya

Perusahaan ini dibangun dengan membawa visi “Menjadi perusahaan distributor bahan bangunan yang terdepan di pasar nasional”. Misi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat luas.
2. Menghasilkan tenaga kerja yang handal dan berkualitas.
3. Mengelola informasi.
4. Mengelola pekerjaan.
5. Merespon terhadap kebutuhan pasar dengan cepat.
6. Mengedepankan kepuasan pelanggan.

Sejak berdirinya perusahaan hingga tahun 2016, CV. Imanuel Surabaya telah mendistribusikan beberapa merk bahan bangunan di Surabaya dan sekitarnya. Mulai tahun 2015, bahan bangunan yang didistribusikan makin banyak, hal ini dikarenakan CV. Imanuel Surabaya yang baik dimata pelanggan menumbuhkan kepercayaan para supplier besar bahan bangunan untuk mendistribusikan produk-produknya.

Berikut adalah produk produk yang didistribusikan oleh CV. Imanuel Surabaya :



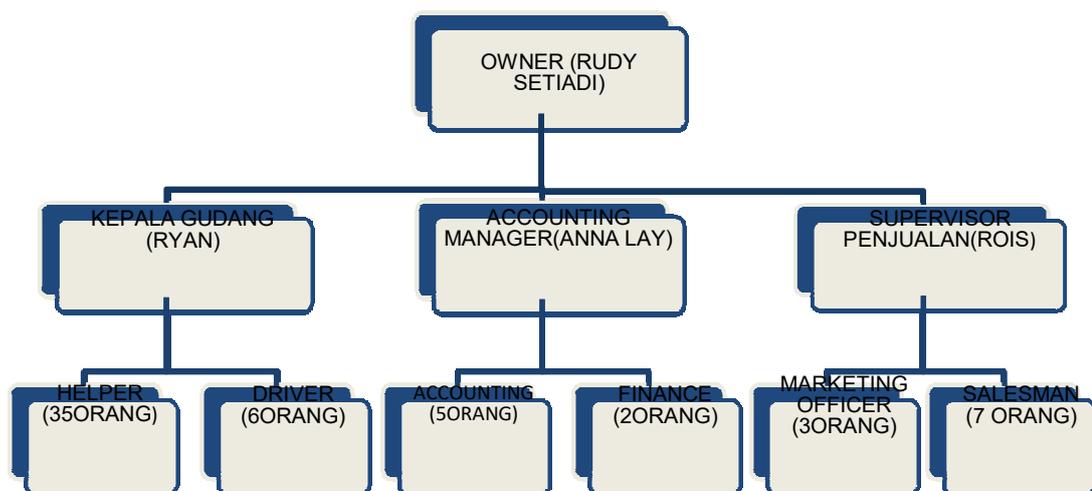


1. Pipa Wavin
2. Pipa Wavin Tigris Green.
3. Fitting Pipa Rucika.
4. Fitting Pipa Wavin Tigris Green.
5. Lem Pipa True Glue.
6. Door Look Small Royal
7. Door Look Silinder Royal.
8. Kitchen Sink Royal.
9. Kitchen Set Royal.
10. Tangki Stenliss Tirta.

4.1.2. Struktur Organisasi

CV. Imanuel Surabaya memiliki struktur organisasi dalam pelaksanaan perusahaannya.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Imanuel Surabaya



Sumber : CV. Imanuel Surabaya

4.1.3. Jobs Description

Tugas dan tanggung jawab :

1. *Owner*

Owner atau pemegang modal adalah pemilik modal yang membiayai semua modal yang harus dikeluarkan untuk kebutuhan operasional perusahaan. Wewenang yang dimiliki seorang *Owner* adalah mengambil kebijaksanaan dan keputusan penting untuk kemajuan perusahaan.

2. *Accounting Manager*

Accounting Manager yang memiliki tanggung jawab divisi *accounting* dan *finance* pada suatu perusahaan atau organisasi. Wewenang yang dimiliki *Accounting Manager* adalah mengambil kebijakan terhadap bagian *Accounting dan Finance*. Tugas *accounting manager* adalah memberikan laporan terhadap *Owner* setiap bulan.

3. *Supervisor Penjualan*.

Supervisor penjualan merupakan jembatan antara *Owner* dengan *Salesman* dan *marketing officer*. Wewenang seorang *Supervisor* penjualan adalah memberikan kebijaksanaan terhadap *Salesman* dan *marketing officer*. Tugas seorang *supervisor* penjualan sebagai berikut :

- a) Mengontrol omset penjualan perusahaan setiap bulan.
- b) Mengontrol kinerja salesman dan *Marketing Officer*.
- c) Sebagai jembatan antara CV. Imanuel Surabaya dengan Prinsipel.
- d) Menentukan target *Salesman*.
- e) Memberikan laporan kepada *Owner* setiap bulan.



4. Kepala Gudang

Kepala Gudang berfungsi untuk mengatur semua pengiriman order yang diterima oleh perusahaan. Wewenang seorang Kepala Gudang adalah mengambil kebijaksanaan terhadap *Driver* dan *Helper*.

5. *Salesman*.

Salesman merupakan ujung tombak perusahaan. *Salesman* bertugas untuk mendapatkan order serta memberikan pelayanan terhadap pelanggan.

6. *Marketing Officer*

Marketing officer bertugas untuk menginput pesanan dari salesman dan *order by phone* dari pelanggan setiap hari.

7. *Accounting*

Accounting bertugas untuk mengelola data data pelanggan dari surat jalan hingga menjadi nota tagihan.

8. *Finance*

Finance bertugas untuk mengelola keuangan perusahaan, baik dari kas masuk hingga kas keluar.

9. *Driver*

Driver bertugas untuk mengirim pesanan pelanggan yang telah dikeluarkan oleh marketing *Officer*.

10. *Helper*

Helper bertugas untuk membantu Driver pada proses pengiriman pesanan Pelanggan.



4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di CV. Immanuel Surabaya yang berjumlah sebanyak 60 orang. Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti, semua kuesioner yang disebarakan telah dikembalikan sepenuhnya oleh responden. Responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	37	62%
Perempuan	13	38%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah, 2016)

Berdasarkan pengelompokan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa persentase tertinggi yang mengisi kuesioner adalah laki-laki (62%). Sedangkan sisanya 38% adalah perempuan.

Tabel 4.2
Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persen
SMU/Sederajat	40	66%
D1/D3	11	19%
S1/S2/S3	7	12%
Lainnya	2	3%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (Diolah, 2016)

Dari tabel diatas, persentase tertinggi yang mengisi kuesioner adalah berpendidikan SMU/ sederajat (66%), diikuti yaitu D1/D3 sebanyak 19%, sarjana sebanyak 12 % dan lainnya sebanyak 3%.



Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pekerjaan	Frekuensi	Persen
< 20 tahun	0	0%
20 – 29 tahun	34	57%
30 – 39 tahun	16	27%
40 – 49 tahun	9	15%
> 50 tahun	1	1 %
Total	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner (Diolah, 2016)

Berdasarkan tingkat usia responden, karyawan yang berada di CV. Immanuel 57% berusia 20 – 29 tahun (produktif).

4.3. Pembahasan dan Analisa Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006:45).

Uji validitas ini dilakukan terhadap masing-masing item pertanyaan (indikator) yang ada dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Membandingkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid.



Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2) :

Tabel 4.4
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	X_{11}	0,536	0,254	Valid
		X_{12}	0,563	0,254	Valid
		X_{13}	0,720	0,254	Valid
		X_{14}	0,782	0,254	Valid
2	Kompensasi (X_2)	X_{21}	0,593	0,254	Valid
		X_{22}	0,602	0,254	Valid
		X_{23}	0,546	0,254	Valid
		X_{24}	0,712	0,254	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y_1)	Y_{11}	0,506	0,254	Valid
		Y_{12}	0,643	0,254	Valid
		Y_{13}	0,718	0,254	Valid
		Y_{14}	0,781	0,254	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y_2)	Y_{21}	0,751	0,254	Valid
		Y_{22}	0,512	0,254	Valid
		Y_{23}	0,588	0,254	Valid
		Y_{24}	0,630	0,254	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel pada lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2) dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga seluruh instrumen yang ada pada instrumen penelitian ini dikatakan layak untuk pengujian selanjutnya.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil



dari waktu ke waktu. Disini pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$ (Ghozali, 2006:45).

Untuk melakukan uji reliabilitas, digunakan item pertanyaan yang valid. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua item pertanyaan pada lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2) adalah valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 (*Statistical Product and Service Solutions*).

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian:

Tabel 4.5.
Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,754	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,731	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,760	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y_2)	0,717	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebasnya, maka model regresi harus bebas dari beberapa asumsi, antara lain :



a. Uji Normalitas

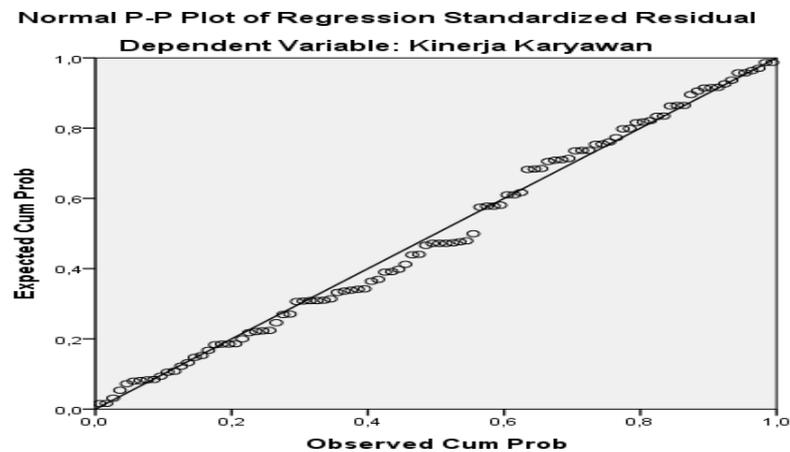
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini diidentifikasi dengan analisis grafik, pada grafik tersebut titik-titiknya harus menyebar disekitar garis diagonal.

Gambar 4.2
Uji Normalitas Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)



Gambar 4.3

Uji Normalitas Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)



Model regresi yang baik dapat diketahui dengan menggunakan grafik histogram, yang dapat terlihat jika data memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara lain, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada suatu sumbu diagonal dari grafik normal *Probability Plot* (P-P Plot). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan kedua gambar di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2006:96). Hasil yang diharapkan dalam pengujian adalah tidak terjadinya korelasi antara variabel independen. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan analisa matrik korelasi antara variabel independen dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.6
Nilai Toleransi dan VIF Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2)

No.	Variabel	Toleransi	VIF
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0.984	1.017
2	Kompensasi (X_2)	0.984	1.017

Sumber : Lampiran 5

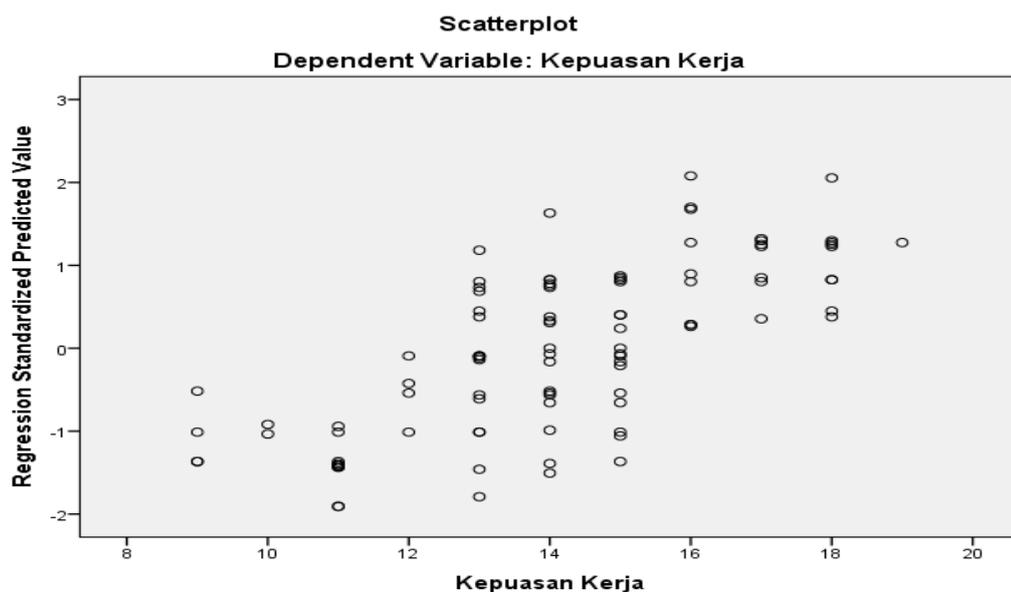


Pada tabel diatas, nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 sehingga penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

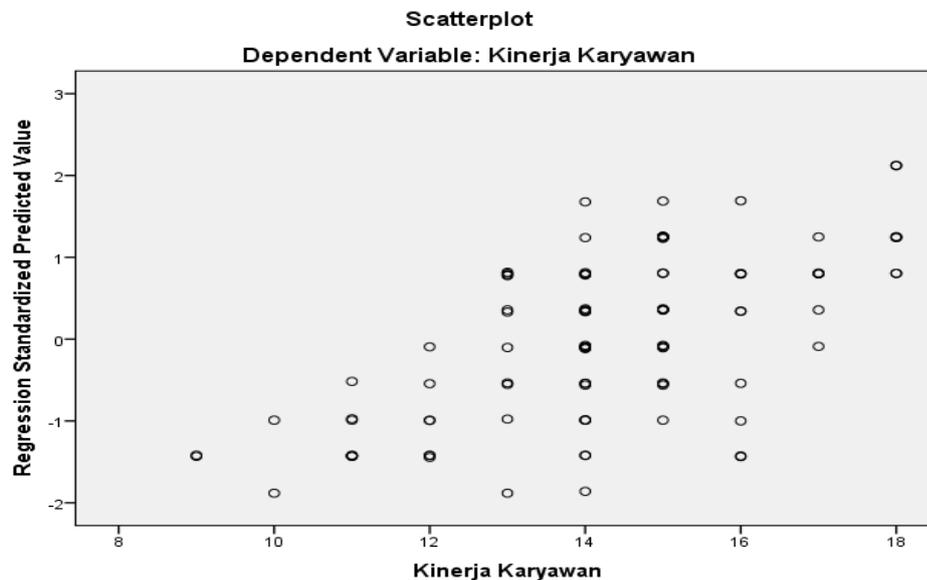
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006:125). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan grafik *scatterplot* untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pula yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)



Gambar 4.5
Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1)
Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)



Dari kedua gambar di atas diketahui bahwa titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4. Analisis Data dan Pengujian Hipotesa

4.3.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas / bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2006:126). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen.



Pada penelitian ini untuk analisis regresi linier berganda digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS 22.0 (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 4.7
Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,596	1,508	
Lingkungan Kerja	,039	,072	,039
Kompensasi	,755	,075	,720

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y_1 = 3.596 + 0.039 (X_1) + 0.755 (X_2)$$

Penjelasan dari masing-masing koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta a adalah sebesar 3.596, artinya apabila variabel X_1 dan X_2 adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan CV. Immanuel Surabaya naik sebesar 3.596 satuan.
- Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0.039 satuan. Artinya apabila lingkungan kerja (X_1) naik sejumlah 1 satuan dan variabel



bebas lainnya tetap, maka kepuasan kerja karyawan CV. Immanuel Surabaya mengalami kenaikan sebesar 0.039 satuan.

- c. Koefisien regresi untuk kompensasi (X_2) adalah sebesar 0.755 satuan. Artinya apabila kompensasi (X_2) naik sejumlah 1 satuan dan variabel bebas lainnya adalah tetap, maka kepuasan kerja karyawan CV. Immanuel Surabaya mengalami kenaikan sebesar 0.755 satuan.

Tabel 4.8

Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	4,884	1,274	
	Lingkungan Kerja	-,015	,059	-,017
	Kompensasi	,170	,088	,189
	Kepuasan Kerja	,517	,083	,601

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1$$

$$Y_2 = 4.884 - 0.015 (X_1) + 0.170 (X_2) + 0.517 (Y_1)$$

Penjelasan dari masing-masing koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta a adalah sebesar 4.884, artinya apabila variabel X_1 , X_2 dan Y_1 adalah 0, maka kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya naik sebesar 4.884 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar - 0.015 satuan. Artinya apabila lingkungan kerja (X_1) naik sejumlah 1 satuan dan variabel



lainnya tetap, maka kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya mengalami penurunan sebesar 0.015 satuan.

- c. Koefisien regresi untuk kompensasi (X_2) adalah sebesar 0.170 satuan. Artinya apabila kompensasi (X_2) naik sejumlah 1 satuan dan variabel lainnya adalah tetap, maka kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya mengalami kenaikan sebesar 0.170 satuan.
- d. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja (Y_1) adalah sebesar 0.517 satuan. Artinya apabila kepuasan kerja (Y_1) naik sejumlah 1 satuan dan variabel lainnya adalah tetap, maka kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya mengalami kenaikan sebesar 0.517 satuan.

4.3.4.2. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:83). Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Untuk *Standard Error of Estimate* (SEE) yang dihasilkan dari pengujian ini, semakin kecil SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.



Tabel 4.9
Koefisien Determinasi Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan
Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,716 ^a	,513	,503	1,659	,513	51,040	2	57	,000	1,881

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) atau *Adjusted R square* sebesar 0.503. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 50.3%, sedangkan sisanya 49.7% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi
(X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,749 ^a	,561	,548	1,361	,561	40,974	3	56	,000	1,754

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) atau *Adjusted R square* sebesar 0.548. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1) memberikan pengaruh terhadap



Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 54.8%, sedangkan sisanya 45.2% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian.

4.3.4.3. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Immanuel Surabaya. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

$$H_0 \text{ ditolak jika } F_{hitung} > F_{tabel}$$

$$H_0 \text{ diterima jika } F_{hitung} \leq F_{tabel}$$

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2)
Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,883	2	140,442	51,040	,000 ^b
	Residual	266,907	57	2,752		
	Total	547,790	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

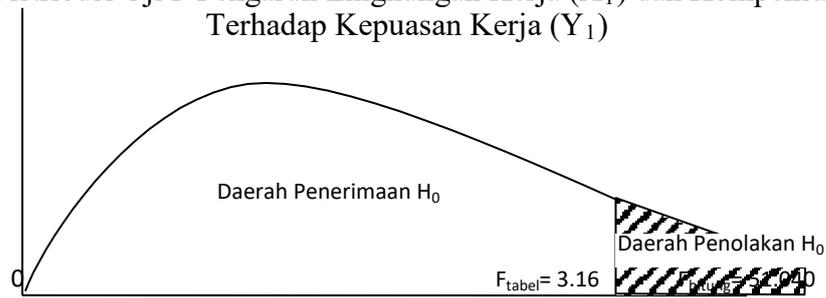
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil F hitung sebesar 51.040, sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; df regresi = 2; df residual = 57) adalah sebesar 3.16. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $51.040 > 3.16$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima: berarti variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama akan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1) karyawan CV. Immanuel Surabaya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat gambar di bawah ini.



Gambar 4.6
Kurva Distribusi Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)



Tabel 4.12
Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,802	3	75,934	40,974	,000 ^b
	Residual	177,908	56	1,853		
	Total	405,710	59			

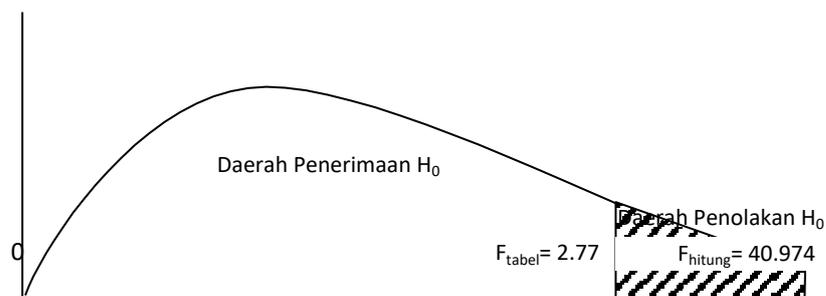
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil F hitung sebesar 40.974, sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; df regresi = 3; df residual = 56) adalah sebesar 2.77. Karena F hitung > F tabel yaitu $40.974 > 2.77$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima: berarti variabel Lingkungan Kerja (X_1) Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1) secara bersama-sama akan mempengaruhi Kinerja (Y_2) karyawan CV. Immanuel Surabaya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat gambar di bawah ini.

Gambar 4.7
Kurva Distribusi Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)



4.3.4.4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:88). Ini berarti uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 (Lingkungan kerja), X_2 (Kompensasi) berpengaruh terhadap faktor-faktor variabel Y_1 (Kepuasan kerja) dan Y_2 (Kinerja karyawan).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas secara parsial (individual) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4.3.4.4.1 Uji t Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Tabel 4.13
Hasil Uji t Variabel X_1 , X_2 terhadap Y_1 (Kepuasan Kerja)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Lingkungan Kerja (X_1)	0.541	2.002	0.590
Kompensasi (X_2)	10.075	2.002	0.000

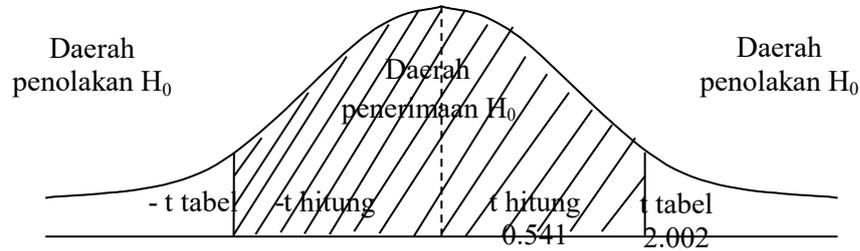
Sumber : Lampiran 5

Lingkungan Kerja (X_1)

Uji antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan t hitung sebesar 0.541, sedangkan t tabel ($\alpha = 0.025$ (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 57) adalah sebesar 2.002. Karena t hitung < t tabel yaitu $0.541 < 2.002$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Immanuel Surabaya.



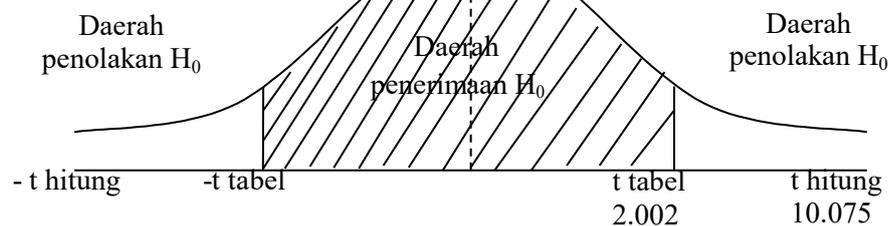
Gambar 4.8
Kurva Distribusi Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja



Kompensasi (X_2)

Uji antara kompensasi dengan kepuasan kerja menunjukkan t hitung sebesar 10.075, sedangkan t tabel ($\alpha = 0.025$ (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 57) adalah sebesar 2.002. Karena t hitung > t tabel yaitu $10.075 > 2.002$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Immanuel Surabaya.

Gambar 4.9
Kurva Distribusi Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja



4.3.4.4.1 Uji t Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.14
Hasil Uji t Variabel X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 (Kinerja Karyawan)

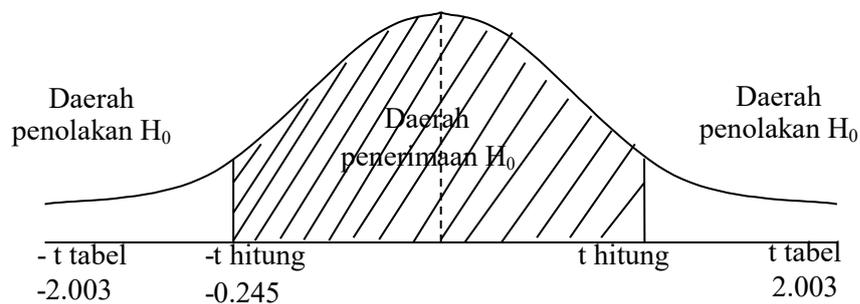
Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Lingkungan Kerja (X_1)	-0.245	-2.003	0.807
Kompensasi (X_2)	1.935	2.003	0.056
Kepuasan Kerja (Y_1)	6.210	2.003	0

Sumber : Lampiran 6

Lingkungan Kerja (X_1)

Uji antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan t hitung sebesar -0.245, sedangkan t tabel ($\alpha = 0.025$ (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 56) adalah sebesar 2.003. Karena $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel yaitu $-0.245 <$ -2.003 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya. Hal ini disebabkan karena karyawan terutama bagian helper tidak terlalu menuntut mengenai lingkungan kerja karena menyadari tugas dan fungsi kerjanya.

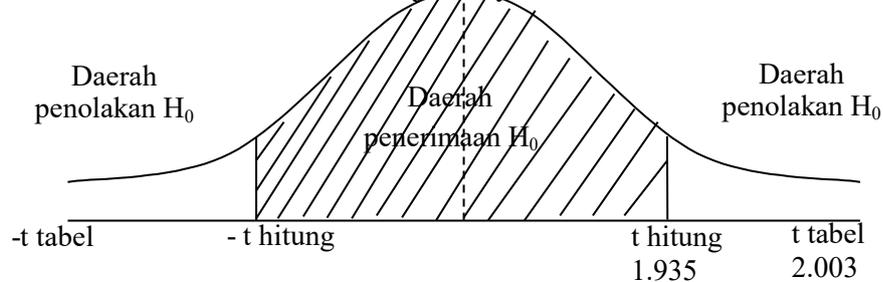
Gambar 4.10
Kurva Distribusi Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Kompensasi (X_2)

Uji antara kompensasi dengan kinerja karyawan menunjukkan t hitung sebesar 1.935, sedangkan t tabel ($\alpha = 0.025$ (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 56) adalah sebesar 2.003. Karena t hitung < t tabel yaitu $1.935 < 2.003$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan CV. Immanuel Surabaya.

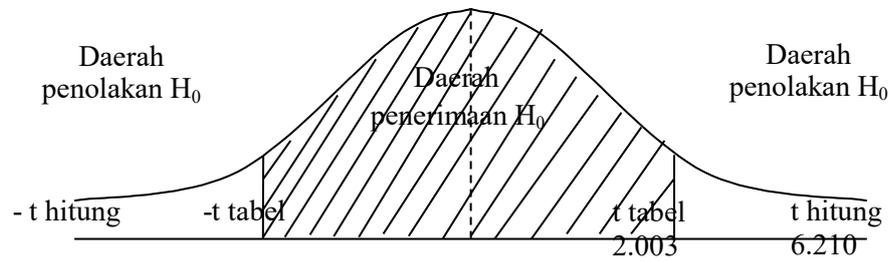
Gambar 4.11
Kurva Distribusi Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan



Kepuasan Kerja (Y_1)

Uji antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan t hitung sebesar 6.210, sedangkan t tabel ($\alpha = 0.025$ (karena dilakukan uji 2 sisi); db residual = 56) adalah sebesar 2.003. Karena t hitung > t tabel yaitu $6.210 > 2.003$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Immanuel Surabaya.

Gambar 4.12
Kurva Distribusi Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.





Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.