

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian adalah langkah – langkah yang dilakukan oleh penulis untuk mengumpulkan data dan informasi serta melakukan pengelolaan data yang sudah didapatkan. Menurut Sugiyono (2022:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2017:35), metode penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah bagaimana kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan divisi sales dan aftersales PT. Andalan Chrisdeco Bandung. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:37) ialah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Andalan Chrisdeco.

### 3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini merupakan variabel (X1) yaitu kompensasi, variabel (X2) yaitu promosi jabatan, variabel (Y) yaitu kepuasan kerja dan variabel (Z) yaitu kinerja karyawan. Variabel – variabel tersebut selanjutnya di operasionalkan dengan menggunakan tabel, yang dilihat berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Berdasarkan judul penelitian yang digunakan maka dari itu masing – masing variabel di atas didefinisikan dan dibuat operasionalisasinya.

#### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:39), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independen*), variabel intervening dan variabel terikat (*dependen*).

##### 1. Variabel bebas atau variabel independen (X)

Menurut Sugiyono (2022:39) variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini, diantaranya :

##### a. Kompensasi (X1)

“ kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau

perusahaan kepada karyawan baik finansial atau non finansial.” Elmi (2018 : 83)

b. Promosi Jabatan (X2)

“Promosi Jabatan berarti memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menjadi lebih baik, tidak hanya untuk kemajuan bagi pegawai namun juga merupakan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuandan sasaran.” Sihabudin (2018)

2. Variabel Intervening (Y)

Menurut Sugiyono (2022:40) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah :

a. Kepuasan Kerja (Y)

“Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.” Afandi (2018 : 82)

3. Variabel terikat atau variabel dependen (Z)

Menurut Sugiyono (2022:39) variabel ini sering disebut variabel output

kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat.

a. Kinerja Karyawan

“Kinerja merupakan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.” Robbins (2018 : 351) Terjemahan Sopian, Sangadji.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional (DO) variabel disusun dalam bentuk matrik, yang berisi : nama variabel, deskripsi variabel (DO), alat ukur, hasil ukur dan skala ukur yang digunakan (nominal, ordinal, interval dan rasio). Definisi operasional dibuat untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data. Dibawah ini merupakan tabel operasionalisasi variabel :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel  | Dimensi                  | Indikator | Ukuran                                       | Skala   | No Item |
|---|--------------------------|-----------|--|---------|---------|
| <b>Kompensasi (X1)</b><br>kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan baik | Kompesasi Langsung       | Gaji      | Tingkat besaran gaji yang diberikan          | Ordinal | 1       |
|   |                          | Insentif  | Kesesuaian pemberian insentif dengan kinerja | Ordinal | 2       |
|   |                          | Bonus     | Frekuensi pemberian bonus                    | Ordinal | 3       |
|   | Kompesasi Tidak Langsung | Tunjangan | Tingkat pemberian tunjangan                  | Ordinal | 4       |
|   |                          | Asuransi  | Kelayakan asuransi yang diberikan            | Ordinal | 5       |

Lanjutan tabel 3.1

| Variabel  | Dimensi            | Indikator  | Ukuran                          | Skala   | No Item |
|---|--------------------|--|---------------------------------|---------|---------|
| finansial atau non finansial.”<br><b>Elmi (2018:83)</b>   | Kompesasi Langsung | Fasilitas  | Tingkat pemberian fasilitas     | Ordinal | 6       |
| <b>Promosi Jabatan (X2)</b><br><br>promosi jabatan adalah memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menjadi lebih baik, tidak hanya untuk kemajuan bagi pegawai namun juga merupakan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran.<br><b>Sihabudin (2018)</b> | Pretasi Kerja      | Hasil kerja Yang dipertanggung jawabkan                                | Tingkat prestasi kerja karyawan | Ordinal | 7       |
|   | Pendidikan         | Pengetahuan yang dimiliki karyawan                                     | Tingkat pengetahuan karyawan    | Ordinal | 8       |
|   | Kejujuran          | Kejujuran karyawan dalam bekerja                                       | Tingkat kejujuran karyawan      | Ordinal | 9       |
|   | Loyalitas          | Loyalitas karyawan terhadap perusahaan                                 | Tingkat loyalitas karyawan      | Ordinal | 10      |
|   | Kepemimpinan       | Kepedulian pemimpin terhadap karyawan                                  | Tingkat kepedulian pemimpin     | Ordinal | 11      |
|   | Kerjasama          | Kerjasama antara karyawan dan atasan , kerjasama karyawan antar divisi | Tingkat kerjasama karyawan      | Ordinal | 12      |

Lanjutan tabel 3.1

| Variabel   | Dimensi     | Indikator  | Ukuran  | Skala   | No Item |
|--|-------------|--|---|---------|---------|
| <p><b>Kepuasan Kerja (Y)</b></p> <p>Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.</p> <p>(Afandi, 2018 : 82)</p> | Pekerjaan   | Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki | Tingkat kepuasan kerja terhadap kesesuaian pekerjaan dengan Kemampuan yang dimiliki | Ordinal | 13      |
|  |             | Kepuasan akan tanggung jawab yang diberikan dalam bekerja                      | Tingkat kepuasan akan tanggung jawab yang diberikan dalam bekerja                   | Ordinal | 14      |
|  | Upah / Gaji | Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan                                 | Tingkat Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan                              | Ordinal | 15      |
|  |             | Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan                                 | Tingkat Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan                              | Ordinal | 16      |
|  |             | Kepuasan atas pemberian insentif   | Tingkat kepuasan atas pemberian insentif  | Ordinal | 17      |
|  | Promosi     | Kepuasan atas peluang mengembangkan karir                                      | Tingkat Kepuasan atas peluang mengembangkan karir                                   | Ordinal | 18      |
|  |             | Kepuasan promosi atas dasar  | Tingkat Kepuasan promosi atas dasar kinerja   | Ordinal | 19      |

Lanjutan tabel 3.1

| Variabel  | Dimensi     | Indikator  | Ukuran   | Skala   | No Item |
|---|-------------|--|--|---------|---------|
|   | Pengawasan  | kinerja  |  |         |         |
|   |             | Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan | Tingkat kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan       | Ordinal | 20      |
|   |             | Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan | Tingkat kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan       | Ordinal | 21      |
|   |             | Kepuasan pengawasan yang diberikan oleh atasan     | Tingkat kepuasan pengawasan yang diberikan oleh atasan           | Ordinal | 22      |
|   | Rekan Kerja | Kepuasan atas kerjasama dalam tim                  | Tingkat kepuasan atas kerjasama dalam tim                        | Ordinal | 23      |
|   |             | Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan    | Tingkat kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan          | Ordinal | 24      |
| <b>Kinerja karyawan (Z)</b><br><br>Kinerja merupakan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.” | Kualitas    | Kerapihan  | Tingkat kerapihan  | Ordinal | 25      |
|   |             | Ketelitian   | Tingkat ketelitian   | Ordinal | 26      |
|   |             | Hasil kerja  | Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan yang diharapkan perusahaan | Ordinal | 27      |
|   | Kuantitas   | Kemampuan  | Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan                  | Ordinal | 28      |
|   |             | Kecepatan  | Tingkat kecepatan  | Ordinal | 29      |

Lanjutan Tabel 3.1

| Variabel   | Dimensi            | Indikator   | Ukuran   | Skala   | No Item |
|--|--------------------|---|--|---------|---------|
| Robbins<br>(2018 : 351)<br>Terjemahan<br>Sopian,<br>Sangadji |                    |   | dalam<br>bekerja   |         |         |
|  |                    | Kepuasan<br>kerja   | Tingkat<br>kepuasan kerja  | Ordinal | 30      |
|  | Ketepatan<br>waktu | Kemampua<br>n<br>menyelesaik<br>an<br>pekerjaan<br>lebih cepat<br>dari waktu<br>yang<br>diberikan | Tingkat<br>kemampuan<br>menyelesaikan<br>pekerjaan lebih<br>cepat dari pada<br>waktu yang<br>diberikan | Ordinal | 31      |
|  |                    | Kemampua<br>n<br>menyelesaik<br>an<br>pekerjaan<br>sesuai<br>dengan<br>tenaga<br>yang<br>dimiliki | Tingkat<br>kemampuan<br>menyelesaikan<br>pekerjaan sesuai<br>dengan tenaga<br>yang dimiliki            | Ordinal | 32      |
|  | Efektivitas        | Kemampua<br>n<br>menyelesaik<br>an<br>pekerjaan<br>sesuai<br>teknologi<br>yang<br>ada             | Tingkat<br>kemampuan<br>menyelesaikan<br>pekerjaan sesuai<br>teknologi yang<br>ada                     | Ordinal | 33      |
|  |                    | Kemampua<br>n<br>menyelesaik<br>an<br>pekerjaan<br>sesuai<br>budget yang<br>ditetapkan            | Tingkat<br>kemampuan<br>menyelesaikan<br>pekerjaan sesuai<br>budget yang<br>ditetapkan                 | Ordinal | 34      |
|  | Kemandiri<br>an    | Kemandiria<br>n<br>dalam  | Tingkat<br>kemandirian<br>dalam  | Ordinal | 35      |



|  |  |           |           |  |  |
|--|--|-----------|-----------|--|--|
|  |  | melakukan | melakukan |  |  |
|--|--|-----------|-----------|--|--|

Lanjutan tabel 3.1

| Variabel | Dimensi | Indikator               | Ukuran                          | Skala   | No Item |
|----------|---------|-------------------------|---------------------------------|---------|---------|
|          |         | pekerjaan               | pekerjaan                       |         |         |
|          |         | Kemampuan dalam bekerja | Tingkat kemampuan dalam bekerja | Ordinal | 36      |

Sumber : Data yang diolah kembali oleh peneliti (2023)

### 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022:80), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2022:81) ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apabila yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili).

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25%.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2022:84) *Nonprobability Sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap

unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Nonprobability Sampling* ini meliputi *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh dan snowball*. Teknik *Nonprobability Sampling* yang digunakan oleh penulis ialah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022:85).

Maka dari itu, sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel, yaitu seluruh karyawan divisi sales dan aftersales di PT. Andalan Chrisdeco Bandung, dengan jumlah karyawan 52 orang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting dalam keberhasilan penelitian, dengan dilakukannya pengumpulan data maka dapat diperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Dalam pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting, sumber dan cara. Menurut Sugiyono (2022:137) dalam penelitian terdapat dua jenis pengumpulan data diantaranya sumber primer dan sumber sekunder. Dibawah ini merupakan sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah :

#### **1. Sumber Primer**

Menurut Sugiyono (2022:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dilakukan di PT.Andalan Chrisdeco Bandung untuk memperoleh data dan

gambaran terkait permasalahan yang sedang diteliti. Adapun cara yang dilakukan ialah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

b. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal – hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022:137) data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti :

- a. Dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- b. Sumber internet atau website, seperti artikel yang berhubungan dengan objek yang diteliti.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

Berdasarkan teknik pengumpulan data diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua macam cara untuk melakukan pengumpulan data yaitu pertama dengan cara primer yaitu memberikan data langsung kepada pengumpul data

kedua sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Pada dasarnya dalam melakukan penelitian harus melakukan pengukuran agar dapat menemukan suatu keabsahan. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam mengukur fenomena yang diamati. Agar mendapatkan sebuah keabsahan maka harus dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas instrumen menunjukkan semakin akurat alat pengukur itu mengukur suatu data. Menurut Sugiyono (2018:192) uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Adapun kriteria penilaian uji validitas sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Jika nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada instrumen tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Sebaliknya

jika nilai korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada instrumen valid. Dalam mencari nilai korelasi penelitian penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sample

$\sum x$  = Jumlah dari variabel X

$\sum y$  = Jumlah dari variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat total variabel X

$\sum y^2$  = Jumlah Kuadrat total variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah perkalian total variabel X dan variabel Y

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur ketetapan suatu ukuran atau alat ukur kehandalan. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,7 maka reliabel jika  $r > 0,7$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dikatakan tidak reliabel. Adapun pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat

dari nilai Alpha, jika nilai Alpha > dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Adapun rumus yang dipakai dihalaman selanjutnya :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

$r_i$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma_t^2$  = Varians Total

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data ialah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022:147). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2022:147).

Pada penelitian ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data dimana jawaban yang diberikan oleh responden diinilai menggunakan *skala likert*. Menurut (Sugiyono 2022:93) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai garis dari sangat positif sampai negatif.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan *skala likert*, sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Bobot Nilai</b> |
|---------------------------|--------------------|
| Sangat Setuju             | 5                  |
| Setuju                    | 4                  |
| Kurang Setuju             | 3                  |
| Tidak Setuju              | 2                  |
| Sangat Tidak Setuju       | 1                  |

Sumber : Sugiyono (2022:94)

Penulis menyebarkan kuesioner kemudian menganalisis pertanyaan dengan cara menghitung frekuensi jawaban setiap kategori dan jumlahkan. Selanjutnya menetapkan rata – rata dari setiap indikator. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuisioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - Rata}$$

Setelah diketahui skor rata – rata, maka hasil dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden. Maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi dihalaman selanjutnya :

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria Jawaban}}$$

Keterangan :

NJI : Nilai Jenjang Interval

Indek Minimum : 1

Indek Maksimum : 5

Interval :  $5 - 1 = 4$

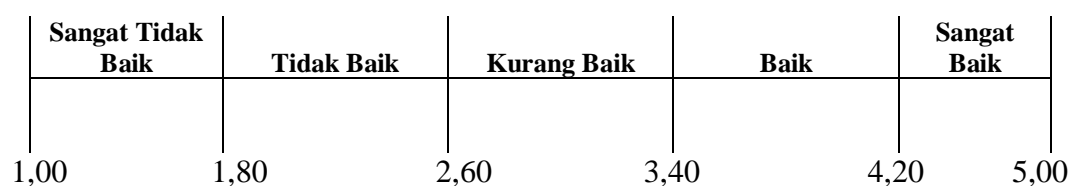
Jarak Interval :  $(5 - 1) / 5 = 0,8$

**Tabel 3.3**  
**Kategori Skala**

| Skala Interval |      | Kategori          |
|----------------|------|-------------------|
| 1,00           | 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81           | 2,60 | Tidak Baik        |
| 2,61           | 3,40 | Kurang Baik       |
| 3,41           | 4,20 | Baik              |
| 4,21           | 5,00 | Sangat Baik       |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan kategori skala diatas maka dapat digambarkan garis kontinum sebagai berikut :





### **Gambar 3.1 Garis Kontinum**

Keterangan :

1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik

1,81 – 2,60 : Tidak Baik

2,61 – 3,40 : Kurang Baik

3,41 – 4,20 : Baik

4,21 – 5,00 : Sangat Baik

#### **3.6.2 Analisis Verifikatif**

Dalam penelitian ini, analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Teknik statistik yang digunakan di dalam analisis verifikatif ini ialah statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2022:148). Metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.6.3 Methode of Successive Interval (MSI)**

Dalam penelitian ini jenis data yang terkumpulkan adalah data ordinal. Data ordinal tersebut ditransformasikan kedalam bentuk data interval dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI). Dibawah ini merupakan langkah – langkah yang harus dilakukan adalah :

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.

2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor - skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*Scale Value/SV*):

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus

$$y = sv + [k]$$

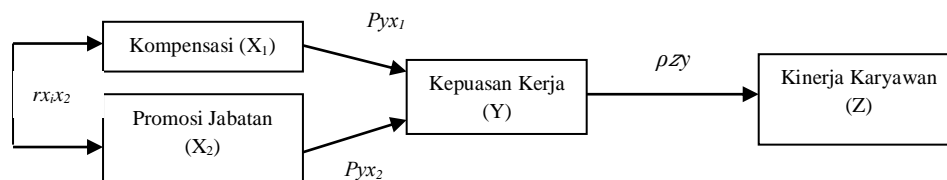
$$k = 1[SVmin]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

#### **3.6.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Mediasi atau intervening merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2022:40) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path*

*analysis*). Sebelum melakukan analisis jalur, langkah awal yang harus dilakukan ialah membuat diagram jalur sesuai dengan hipotesis. Model diagram jalur dibuat sesuai variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kompensasi ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Y$ ) dan Kinerja karyawan ( $Z$ ). Berdasarkan judul penelitian yang dibuat oleh penulis, maka analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan pada halaman selanjutnya :



**Gambar 3.2**  
**Diagram Jalur (Path Analysis)**

Keterangan :

$X_1$  = kompensasi

$X_2$  = promosi jabatan

$Y$  = kepuasan kerja

$Z$  = kinerja karyawan

$\rho_{yx_1}$  = koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja

$\rho_{yx_2}$  = koefisien jalur beban kerja terhadap kepuasan kerja

$\rho_{zy}$  = koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$r_{x_1x_2}$  = koefisien korelasi antara variabel independen

$\epsilon$  = pengaruh faktor lain

Gambar 3.2 menyatakan bahwa diagram jalur tersebut terdiri dari dua persamaan struktural atau substruktural, yaitu sebagai berikut :

### Sub Struktur I

Persamaan jalur substruktur pertama :

$$\gamma = \rho\gamma x_1 X_1 + \rho\gamma x_2 X_2 + \varepsilon_1$$

### Sub Struktur II

Persamaan jalur substruktur kedua :

$$Z = \rho zy Y + \varepsilon_2$$

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya yang disebut variabel intervening.

#### a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Hasil dari X terhadap Y, dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan pada halaman berikut :

$$X_1 \rightarrow Y : \rho\gamma x_1$$

$$X_2 \rightarrow Y : \rho\gamma x_2$$

$$Y \rightarrow Z : \rho zy$$

#### b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variable intervening. Pengaruh tidak langsung dari X terhadap Z melalui Y atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut:

$$X \rightarrow Y \rightarrow Z : (\rho\gamma x), (\rho zy)$$

Penjelasan rumus di halaman sebelumnya memperlihatkan bahwa hasil langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta. Sedangkan hasil tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien rho (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya

### 3.6.5 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel kompensasi (X1), dan promosi jabatan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni variabel X terhadap variabel Y

$$R = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

$JK_{regresi}$  = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total korelasi

Bila nilai koefisien korelasi r telah diperoleh maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  yaitu :

1. Apabila  $r = 1$  maka terdapat hubungan variabel X 1 , X 2 , Y dan Z.
2. Apabila  $r = -1$  maka terdapat hubungan antar variabel negatif.
3. Apabila  $r = 0$  maka tidak terdapat hubungan atau korelasi antara variabel.

### 3.6.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti ialah kompensasi ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ), kepuasan kerja (Y) dan Kinerja karyawan (Z).

Analisis koefisien determinasi terbagi menjadi dua yaitu analisis koefisien determinan simultan dan analisis koefisien determinasi parsial.

#### a. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa persentase variabel kompensasi ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{Kd = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat koefisien product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

#### b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial.

Rumus yang digunakan dalam menghitung koefisien determinasi parsial ialah :

$$\mathbf{Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%}$$

Keterangan :

$\beta$  : Beta (nilai standarlized coefficients)

Zero Order : Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

### **3.6.7 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi hipotesisi juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono 2022:63). Dalam pengujian hipotesis ini, menggunakan uji signifikan dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol ( $H_0$ ) ialah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel intervening dan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel intervening dan variable dependen. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ialah hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel independent dengan variable intervening dan ada pengaruh signifikan antara variabel intervening dan variable dependen.

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Y$ ) dan Kinerja karyawan ( $Z$ ) dengan menggunakan uji simultan dan parsial. Agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat maka dari itu pegelolaan data akan

dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software LisRel , untuk uji hipotesis antara variabel kompensasi ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ), kepuasan kerja (Y) dan Kinerja karyawan (Z) .

### 3.6.7.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini penulis mengajukan hipotesis dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Hipotesis dijabarkan :

Hipotesis 1

$H_0 : \rho_{yx_1x_2} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) dan dampaknya pada kinerja karyawan (Z).

$H_a : \rho_{yx_1x_2} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) dan dampaknya pada kinerja karyawan (Z).

Untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini :

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R^2}{K (1 - R^2)}$$

Keterangan :

$R_2$  = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel



Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas ( $k; n-k-1$ ), selanjutnya  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

### 3.6.7.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dalam hal ini, variabel independennya yaitu kompensasi dan promosi jabatan, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

Hipotesis 2

$H_0 : \rho_{yx1} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_a : \rho_{yx1} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

Hipotesis 2

$H_0 : \rho_{yx2} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_a : \rho_{yx2} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

#### Hipotesis 4

$H_0 : \rho_{zy} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

$H_a : \rho_{zy} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

Untuk menghitung nilai t secara manual dapat menggunakan rumus t berikut ini:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Korelasi Parsial

k = Jumlah Variabel Independen

Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut  $t_{hitung}$  dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.  $H_a$  ditolak

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pernyataan/pertanyaan tertutup atau terbuka. Rancangan Kuesioner yang dibuat oleh penulis adalah kuesioner tertutup

dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Kuesioner berisi pertanyaan tentang variabel kompensasi, promosi , kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. Andalan Chrisdeco Bandung. Penulis mengkaji penelitian ini mengenai kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan divisi sales dan aftersales di PT. Andalan Chrisdeco. PT. Andalan Chrideco berlokasi di Jl. Buah Batu No.302 Kota Bandung. Penelitian ini dimulai sejak tanggal 10 April 2023.