



**ANALISIS PENGARUH VARIABEL KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI
KEPUASAN PADA KARYAWAN SENTRAL SHOP BANYUWANGI**

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF VARIABLE COMPENSATION, WORK
ENVIRONMENT, TRAINING, MOTIVATION ON PERFORMANCE THROUGH
EMPLOYEE SATISFACTION IN THE SENTRAL SHOP BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Agung Setiawan

NIM 060810201349

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2014

PENGESAHAN

Judul Skripsi

ANALISIS PENGARUH VARIABEL KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN PADA KARYAWAN SENTRAL SHOP BANYUWANGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Agung Setiawan

NIM : 060810201349

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

30 Juni 2014

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Dr. Diana Sulianti T., SE, M.Si (.....)
NIP. 19741212 200001 1 001
2. Sekretaris : Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb. (.....)
NIP. 19630402 198802 1 001
3. Anggota : Dr. Handriyono, M.Si (.....)
NIP. 19620802 199002 1 001

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan. Pelayanan adalah cara melayani, membantu, menyiapkan, atau mengurus keperluan seseorang atau sekelompok orang. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan piha manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beranekaragam yang harus dipenuhi. Bila karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya, maka akan timbul sikap loyal terhadap perusahaan. Tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan suatu imbalan yang berupa kompensasi yang layak atau sesuai dengan asas keadilan. Berarti jika

seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya dalam suatu organisasi, dilain pihak ia akan mengharapkan suatu imbalan (Siagian,2002:252).

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002:183) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (Malthis & Jackson, 2002:5). Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasakeadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan karyawan kepada para pelanggan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko,2001). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi.

Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Hasibuan,2007). Kepuasan yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat turn over dan absensi yang rendah karena individu yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik karena kebutuhan pentingnya terpuaskan. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbins,2006). Berdasarkan pendapat diatas, peningkatan kepuasan kerja pada suatu organisasi dapat dicapai dengan motivasi. Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, Handoko (2001) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi, sementara Hasibuan (2007), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang meneliti tentang motivasi antara lain penelitian yang dilakukan Bodur (2002) yang menemukan bahwa tingkat kepuasan seluruh staff pusat kesehatan masyarakat di Turki tergolong

rendah disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak nyaman, kecilnya peluang mengembangkan karir dan gaji yang terlalu rendah. Matthews (2006) menemukan bahwa tingkat kepuasan dipengaruhi oleh motivasi (lingkungan kerja fisik/tempat kerja yang baik, system penggajian yang adil, pengharapan, peluang pengembangan karir, pekerjaan yang pantas). Sedangkan Borzaga (2006) menemukan bahwa faktor intrinsik dan sikap terhadap hubungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri karyawan yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan

Sentral shop merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan dan penjualan perabot rumah tangga, dengan produk furnitur sebagai produk andalannya. Karyawan adalah orang yang harus selalu memeberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya, oleh karena itu perusahaan ini sangat memperhatikan sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan ini mengerti bahwa karyawannya membutuhkan adanya kompensasi, lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan serta motivasi yang cukup agar mereka mencapai kepuasan dalam pekerjaannya sehingga kinerja mereka bisa lebih baik. Dengan demikian karyawan akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggannya. Sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Dari hasil obervasi dan wawancara dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh karyawan Sentral Shop di Banyuwangi berkaitan dengan faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan yaitu tidak berada pada station masing-masing pada saat jam kerja, bekerja lambat, sering meninggalkan pekerjaannya, dan sering terlambat. Tidak mematuhi aturan khususnya dalam hal

tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan, dan bekerja cenderung lamban merupakan indikator adanya ketidakpuasan karyawan. Dari hasil observasi dan wawancara diperkirakan bahwa ketidakpuasan karyawan yang terjadi dipengaruhi oleh beberapa hal berikut.

1) Kurangnya motivasi

Pimpinan kurang memberikan bimbingan, pelatihan, perhatian dan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan kurang mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sering tidak berada ditempat pada saat jam kerja dan cenderung lamban dalam bekerja. Pentingnya arahan dan motivasi ini akan mempengaruhi karyawan agar bersedia melaksanakan tugasnya dengan benar.

2) Insentif

Dimana insentif yang diberikan belum dirasa memuaskan, dimana belum adanya hadiah (imbalan) bagi mereka yang berprestasi apabila berhasil dalam mencapai target atau pelayanan sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga semangat dalam berprestasi masih rendah.

3) Lingkungan kerja

Observasi secara mendalam yang dilakukan di beberapa unit menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung baik dari segi penerangan, penataan peralatan pekerjaan serta tata ruang di tempat kerja sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya padahal pekerjaan itu semestinya pekerjaan itu dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Karyawan Sentral Shop Banyuwangi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi?
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja keryawan pada Sentral Shop di Banyuwangi?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja keryawan pada Sentral Shop di Banyuwangi?
7. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja keryawan pada Sentral Shop di Banyuwangi?
8. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja keryawan pada Sentral Shop di Banyuwangi?
9. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.

1.3.2 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Bagi peneliti
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, memprektekkan teori yang didapat dan mampu memadukan dengan kenyataannya.
2. Bagi akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan, serta dapat digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian yang lebih lanjut.
3. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengkaji tentang Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi dan kepuasan kerja dalam hubungannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi criteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka dapat, maka ia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang member kompensasi lebih bai. Hal ini cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut/membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan/organisasi. Kompensasi yang baik akan memberi efek positif bagi perusahaan sebagai berikut di bawah ini:

- a.Mendapatkan karyawan berkualitas baik
- b.Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang
- c.Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada
- d.Mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya
- e.Memiliki keunggulan lebih dari pesaing/competitor

Macam-macam / Jenis-jenis Kompensasi yang diberikan kepada karyawan :

1. Imbalan Ekstrinsik yang berbentuk uang antara lain misalnya :
 - Upah
 - Honor

- Bonus
 - Komisi
 - Insentif
 - dll
2. Imbalan Ekstrisik yang bentuknya sebagai benefit/tunjangan pelengkap contohnya seperti :
- Uang cuti
 - Uang makan
 - Uang transportasi / antar jemput
 - Asuransi
 - Jamsostek
 - Uang pensiun
 - Rekreasi
 - Beasiswa melanjutkan kuliah, dsb
3. Imbalan Intrinsik

Imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Produktivitas dan mutu kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor yang terkait lingkungan kerja; antara lain beban kerja yang berlebihan yang tidak dapat diperkirakan, perubahan-perubahan diakhir waktu yang dirancang, kurangnya peralatan yang sempurna, dan tidak efisiennya alir kerja. Dengan demikian, penting untuk menjamin bahwa kerja itu dirancang untuk mencapai produktivitas dan mutu maksimum. Beberapa strategi untuk merancang lingkungan kerja dalam memenuhi tujuan organisasi yaitu tercapainya mutu dan produktivitas tinggi, Strategi dimaksud antara lain; rancangan tempat kerja atau ergonomik, komputerisasi dan mesin otomatis, dan rancangan pekerjaan (pengayaan, perluasan, dan rotasi pekerjaan).

Menurut Nitisemito (2002:183) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik atau mental karyawan dalam bekerja.

Begitu pula dengan Ahyari (1999:124) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan karyawan karena berada disekitar karyawan serta setiap harinya karyawan selalu berinteraksi dan melaksanakan tugas sehari-harinya di dalam lingkungan tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suasana kehidupan kerja yang berhubungan erat dengan interaksi antara manusia dan dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan prestasinya seoptimal mungkin bagi upaya pencapaian tujuan organisasi.

Ruang lingkup lingkungan kerja yang dimaksud terdiri dari dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (ahyari 1999:134). Adapun indikator dari lingkungan kerja ini antara lain:

a. Lingkungan kerja fisik

1) Penataan ruang kerja

Penataan ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan ruang kerja. Penataan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ruang kerja untuk karyawan yang tugasnya membutuhkan konsentrasi tinggi akan berbeda dengan karyawan lain yang mempunyai tugas tidak memerlukan konsentrasi tinggi.

2) Penataan peralatan pekerjaan

Penataan pekerjaan meliputi peralatan kerja. Peralatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Bahkan untuk tugas yang sangat sederhana bila digunakan alat yang tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan dan mengakibatkan kurangnya efisiensi kerja.

3) Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu. Hal ini juga ditekankan oleh Munandar (2002:81) yang menyatakan bekerja dalam ruangan yang terang akan berbeda dengan jika kita bekerja dalam ruangan yang remang-remang cahaya.

4) Pengaturan suhu dan udara

Pengaturan suhu dan udara adalah faktor penting dalam kenyamanan kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan akan menurunkan semangat kerja. Dalam keadaan demikian akan menambah kasalahan-kesalahan pelaksanaan proses kerja meskipun tidak sengaja. Pertukaran udara yang seimbang akan menjadikan karyawan lebih segar dan nyaman.

5) Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu dan menjengkelkan. Mc Cormick (dalam Munandar, 2002:86) menyatakan bahwa bunyi atau suara yang tidak diinginkan ialah bunyi yang tidak memiliki hubungan informasi dengan tugas atau aktivitas yang dilaksanakan.

b. Lingkungan Kerja Psikis

- 1) Gaya kepemimpinan atasan
- 2) Sistem kepercayaan yang buruk
- 3) Pemberian wewenang dalam *job description* dan pengambilan keputusan
- 4) Interaksi yang dilandaskan pada kejujuran dan kebenaran
- 5) Ketidakjelasan peran
- 6) Kebebasan mengeluarkan aspirasi
- 7) Beban kerja yang berlebihan

2.1.3 Pelatihan

Menurut Mathis (2002:5), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan

organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha

meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

2.1.4 Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 141) definisi motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pendapat lain menurut Siagian (2007: 285) motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), social (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Motivasi merupakan masalah yang kompleks pada organisasi atau instansi, karena motivasi setiap pegawai atau sumber daya manusia berbeda satu sama lain. Manusia merupakan makhluk yang unik baik secara fisik maupun mental. Untuk itu seorang pimpinan harus mengetahui motivasi pegawainya, sebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia, yang akhirnya untuk mencapai ujuan instansi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah

perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)” . Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut Siagian (2004:139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi

kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang (2001: 119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

2.1.5 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek- aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2005:103), sedangkan menurut Hasibuan (2007: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Handoko (2000:129) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Hoppeck (dalam As'ad 2005:104) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya, sedangkan menurut Kartono (2007: 249) kepuasan

kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.

2.1.6 Kinerja

Menurut Martoyo (2000:92) kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Jadi kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari karyawan, maka hal tersebut dinamakan kinerja karyawan. Simamora (2004:409) melihat kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2006:9).

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2006:18) aspek-aspek atau yang terdapat dalam kinerja antara lain :

- 1) Mutu pekerjaan
- 2) Kejujuran karyawan
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerja sama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu kerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah

cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

Dharma (2003:355) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat diukur ada tiga yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Selain hal itu juga diperlukan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan tersebut.

2.2 Penelitian terdahulu

Tinjauan hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variable penelitian, metode analisis yang digunakan maupun indikator yang diteliti.

Penelitian pertama telah dilakukan oleh Yussa Setya Irawan (2010). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian tanaman PTPN XII (Persero) Banjarsari Jember yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode penelitian populasi (sensus) dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) serta variabel terikat yaitu, yaitu kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan, yaitu analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien regresi dan nilai uji F yang menunjukkan ditolaknya H_0 .

Penelitian kedua dilakukan oleh Tri Agung Normanita K. (2011). Tujuan penelitian ini untuk menemukan pengaruh positif tentang Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus dengan populasi yang berjumlah 40 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas, yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dengan variabel *intervening*, yaitu Kepuasan kerja (Z) serta variable terikat kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable bebas yang terdiri dari kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap variable terikat: kinerja karyawan dengan variable *intervening*: Kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien regresi dan dari nilai uji F yang menunjukkan ditolaknya H_0 .

Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang tampak pada table berikut ini :

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan penelitian Sekarang

PENELITI	Yussa Setya I	Tri Agung Normanita	Penelitian sekarang
JUDUL	Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan	Analisis variabel Kompensasi, Lingkungan kerja, pelatihan, Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja karyawan
TAHUN	2010	2012	2014
VARIABEL	Lingkungan kerja (X1) Kompensasi (X2) Motivasi (X3) Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2) pelatihan (X3) Motivasi (X4) Kepuasan kerja (Z) Kinerja (Y)
JUMLAH RESPONDEN	50	40	40
OBJEK	Karyawan bagian tanaman PTPN XII (Persero) Banjarsari Jember	Karyawan pada Kentucky fried Chicken (KFC) Kabupaten Jember	Karyawan pada Sentral Shop Banyuwangi
ALAT ANALISIS DATA	Ragrasi Linier Berganda	Analisis Jalur (Path Analysis)	Analisis Jalur (Path Analysis)

2.3 Kerangka Konseptual

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi criteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Nitisemito (2002:183) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik atau mental karyawan dalam bekerja.

Menurut Mathis (2002:5), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan

emosional), social (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (factor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Menurut Handoko (2000:129) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Hoppeck (dalam As'ad 2005:104) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya, sedangkan menurut Kartono (2007: 249) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan.

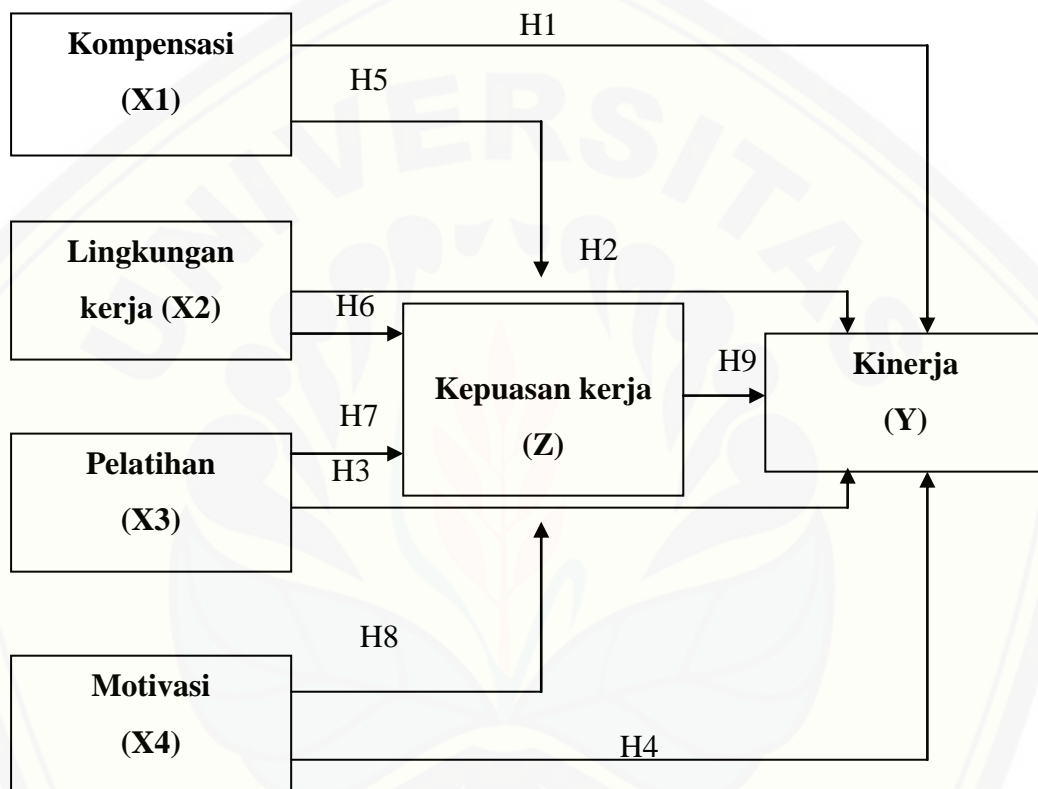
Menurut Martoyo (2000:92) kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Jadi kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari karyawan, maka hal tersebut dinamakan kinerja karyawan. Simamora (2004:409) melihat kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka konseptual yang didasarkan pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Yussa Setya Irawan (2010). Dalam penelitian ini menjelaskan tentang lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh (2011). Dalam penelitian ini menjelaskan tentang Dalam penelitian ini menjelaskan tentang gaya

kepemimpinan situasional, kompensasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi serta kepuasan kerja aryaan.

Dengan kerangka konseptual mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan dalam penelitiannya. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara variabel kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3), Motivasi (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y). Pengaruh tidak langsung antara variabel kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3), Motivasi (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y). Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dan penelitian ini secara matematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (path analysis).

2.4 Hipotesis

Dari uraian penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1. Ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
- H2. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
- H3. Ada pengaruh signifikan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
- H4. Ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
- H5. Ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap kepuasan kerja keryawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
- H6. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja keryawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
- H7. Ada pengaruh signifikan Pelatihan terhadap kepuasan kerja keryawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
- H8. Ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kepuasan kerja keryawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.
- H9. Ada pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi.

BAB 3 . METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai explanatory research yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variable melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Sangarimbun dan Effendi, 1995:256).

3.2 Jenis Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuisioner serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti

b. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah buki-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan dari pakar atau peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Cara atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Angket (Quistionnare)

Yaitu cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pertanyaan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh responden. Berdasarkan isian tersebut, peneliti memperoleh informasi dari responden.

b. Wawancara (Interview)

Yaitu yaitu metode pengumpulan data melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan dan langsung yaitu dilakukan dengan bertatap muka.

c. Studi Pustaka

Yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literature yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.4 Metode Sampling

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan UD.Sentral di Banyuwangi.

Apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subyek lebih dari 100 maka diambil 10 % sampai 15 % dari populasi (Arikunto, 2006:131). Jumlah karyawan pada Sentral Shop di Banyuwangi berjumlah 40 orang maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (Sensus) .

3.5 Identifikasi Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu yang mempunyai variasi nilai atau memiliki bermacam-macam nilai (Singarimbun dan Effendi, 1995:42) atau variabel sebagai segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian.

Klasifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel endogen atau dependen dan variabel eksogen atau independen serta variabel antara (intervening variabel). Sesuai dengan kerangka konseptual maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Variabel eksogen atau independen adalah variabel yang nilainya ditentukan diluar model atau dikatakan sebagai variabel bebas. Variabel eksogen yang digunakan meliputi: kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), pelatihan (X3) dan motivasi (X4).

- b. Variabel endogen atau dependen adalah variabel yang nilainya ditentukan dalam model atau nilainya dipengaruhi oleh variabel eksogen. Variabel endogen atau dependen yang digunakan adalah kinerja (Y).
- c. Variabel antara (intervening variabel) adalah variabel yang semula bersifat sebagai variabel endogen atau dependen, namun karena tujuan analisis akan melihat pengaruh tidak langsung, maka variabel endogen tersebut dalam hal ini kepuasan kerja (Z) berubah menjadi variabel eksogen atau independen. Dengan demikian pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel (X1), (X2), (X3) dan (X4) terhadap (Z) dapat dijelaskan.

3.6 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

3.6.1.1 Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah imbalan financial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi

Indikatornya :

- a. Gaji pokok
- b. Besarnya tunjangan
- c. Insentif
- d. Bonus

3.6.1.2 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Indikatornya :

- a. Tata ruang kerja tempat bekerja
- b. Penataan peralatan kerja di tempat bekerja
- c. Penerangan di tempat bekerja
- d. Beban kerja

3.6.1.3 Pelatihan (X3)

mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai.

Indikatornya :

- a. Pengetahuan karyawan
- b. Kemampuan karyawan
- c. Keahlian karyawan
- d. Sikap karyawan

3.6.1.4 Motivasi (X4)

Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan apa yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu.

Indikatornya :

- a. Dorongan mencapai tujuan
- b. Semangat kerja
- c. Inisiatif
- d. Tanggung jawab

3.6.1.5 Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang/puas karena pekerjaan yang dilakukannya.

Indikatornya :

- a. Pekerjaan itu sendiri
Setiap pekerjaan memerlukan ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya.
- b. Promosi
Merupakan factor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- c. Gaji
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pekerja yang dianggap layak atau tidak yang menentukan tingkat kesejahteraan pekerja.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik merupakan perusahaan dan manajemen yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

3.6.1.6 Kinerja (Y)

kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang.

Indikatornya :

- a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kelengkapan dan ketelitian dalam melaksanakan tugas
- c. Kerapian dalam melaksanakan tugas
- d. Penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas

3.7 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan atas hasil kuesioner adalah skala likert, yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 katagori jawaban. Bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| a) Sangat setuju (SS) | = diberi skor 4 |
| b) Setuju (S) | = diberi skor 3 |
| c) Tidak setuju (TS) | = diberi skor 2 |
| d) Sangat tidak setuju (STS) | = diberi skor 1 |

Modifikasi skala likert dari 5 katagori jawaban menjadi 4 katagori jawaban dengan meniadakan katagori jawaban yang di tengah berdasarkan 3 alasan sebagai berikut (Hadi, 1991:20):

1. Katagori Undecided (katagori jawaban di tengah) itu mempunyai arti ganda. biasanya di artikan belum dapat memutuskan atau member jawaban (menurut konsep asli), biasanya juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak. Atau bahkan ragu-ragu. kategori jawaban yang ganda artinya (Multi Interpretable) ini tentu saja tidak diharapkan dalam instrument.

2. Tersedianya jawaban di tengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kearah setuju atau tidak setuju.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

3.8 Uji Instrumen

Analisis didasarkan pada data-data yang diperoleh dari sumber intern perusahaan dan hasil kuesioner yang disebarakan. Prosedur yang dilakukan adalah menilai hasil kuesioner dan mengolahnnya dengan metode statistik.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah malalui tahap-tahap sebagai berikut :

1. Editing

Yaitu melakukan koreksi atas jawaban-jawaban responden dengan jalan meluruskan maksud jawaban yang diberikan jika ternyata terdapat kesalahan penafsiran terutama dalam pengisian data reponden

2. Coding dan Scoring

Proses ini memberikan kode atas masing-masing jawaban responden dalam kuesioner untuk diberi skor

3. Tabulasi

Tabulasi dilakukan setelah selesai memberikan skor dan memberikan kategori skor jawaban responden yakni menyusun skor jawaban-jawaban responden dimaksud dalam tabel sesuai kebutuhan analisa. Untuk mengelola hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, akan diberi niai sesuai dengan jawaban masing-masing responden yang dimaksud dalam kategori, untuk selanjutnya diolah dalam program statistik SPSS.

3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel dependen, variabel independen, dan atau ke duanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2004:212).

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- a. jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b. jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Oleh sebab itu, uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan atau variabel (Ghozali, 2007:45)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2) - (\sum X^2))(n\sum Y^2) - (\sum Y^2)}}$$

Dimana:

r : Koefisien Korelasi

X : Nilai indikator Variabel

Y : Nilai total Variabel

n : Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas (Arikunto, 2006:169):

- a. Jika r hasil positif dari r tabel $>$ r hitung maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hasil positif dari r tabel $<$ r hitung maka variabel tersebut valid

3.8.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, karena setiap alat pengukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. (Umar, 2002:86).

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode alpha (α) atau disebut metode alpha cronbach (Umar, 2002:96).

Yakni rumusan perhitungan alpha cronbach:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana:

a = Koefisien reliabilitas

b = Koefisien rata-rata korelasi antara variabel

k = Jumlah variabel bebas

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut (Arikunto, 1993):

- a) Apabila nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka data tersebut merupakan data yang dapat dipercaya atau diandalkan dalam suatu analisa. Hal ini memiliki artian bahwa ketika item pernyataan diulang pada suatu kuesioner akan memperoleh jawaban yang relative sama.
- b) Apabila nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka data tersebut merupakan data yang tidak dapat dipercaya atau tidak dapat diandalkan dalam suatu analisa. Hal ini memeiliki artian bahwa ketika item pernyataan diulang pada suatu kuesioner akan memperoleh jawaban yang tidak sama.

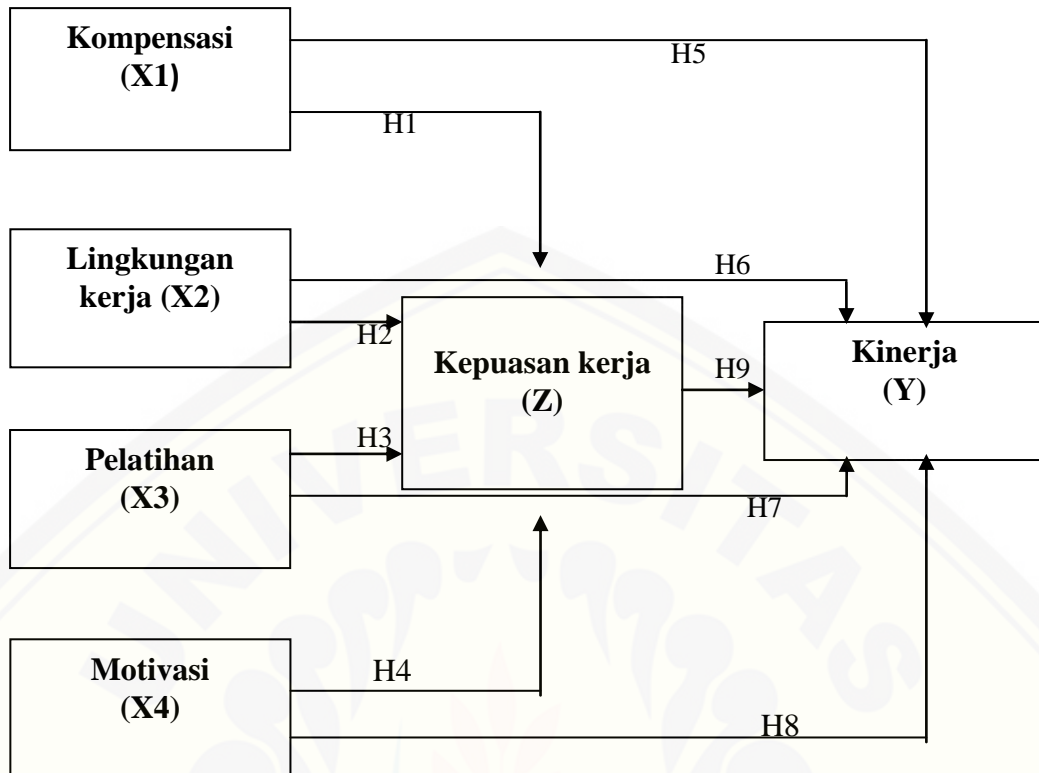
3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Analisis data kuantitatif merupakan pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka (Supranto, 1997:5). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*, analisis jalur atau analisis lintas/sidik lintas. Path analysis memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (Solimun, 2002:23).

- a. Input data : data dari *observable variable*, dan data yang di analisis adalah data *standardize*.
- b. Metode estimasi : model dalam *path analysis* harus memenuhi model rekursif sehingga dapat digunakan *Ordinary Least Square* (OLS) pada setiap persamaan.
- c. Output : berupa model, yaitu model lintasan atau jalur-jalur pengaruh.
- d. Kegunaan : merupakan alat analisis untuk eksplanasi atau factor determinan, yaitu dapat digunakan untuk menentukan variabel mana yang berpengaruh dominan atau jalur mana yang berpengaruh lebih kuat.

Selanjutnya dijabarkan oleh Solimun (2002:48-56) dalam pengujian model dengan path analisis terdapat lima langkah yang harus ditempuh yaitu:

1. Merancang model berbasis teori.
2. Memeriksa asumsi yang melandasi.
3. Pendugaan parameter atau penghitungan *path coefficient*.
4. Pemeriksaan validitas model.
5. Interpretasi hasil analisis.



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Adapun masing-masing langkah dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.9.1 Langkah pertama : Merancang Model Berbasis Teori

Langkah pertama di dalam *path analysis* adalah merancang model berdasarkan teori. Secara teoritis, didalam penelitian ini telah dinyatakan bahwa :

1. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
2. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
3. Variabel pelatihan (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
4. Variabel motivasai (X4) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
5. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y)
6. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y)
7. Variabel pelatihan (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y)
8. Variabel motivasai (X4) berpengaruh terhadap (Y)
9. Variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap (Y)

Berdasarkan pengaruh antara variabel yang berbasis pada teori tersebut, maka dapat dibuat model dalam bentuk diagram path sebagaimana pada gambar 1. Selanjutnya model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan statistik, sehingga membentuk system persamaan atau persamaan simultan. Adapun persamaan simultan tersebut adalah :

1. $Z_t = \alpha_0 + \alpha_1 X_{1t-1} + \alpha_2 X_{2t-1} + \alpha_3 X_{3t-1} + \epsilon_1$
2. $Y_t = \alpha_0 + \alpha_4 X_{1t-1} + \alpha_5 X_{2t-1} + \alpha_6 X_{3t} + \alpha_7 Z_t + \epsilon_1$

Bilamana sudah dibakukan (standarized), maka persamaannya adalah :

1. $Z_z = P_1 Z_{X1t-1} + P_2 Z_{X2t-1} + P_3 Z_{X3t-1} + \epsilon_1$
2. $Z_Y = P_4 Z_{X1t-1} + P_5 Z_{X2t-1} + P_6 Z_{X3t-1} + P_7 Z_{zt-1} + \epsilon_1$

Mengingat model tersebut dikembangkan untuk menjawab permasalahan penelitian dan berbasis teori, maka dinamakan model hipotetik penelitian.

3.9.2 Langkah kedua : memeriksa asumsi yang melandasi

Langkah kedua dari *path analysis* adalah pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi. Asumsi yang melandasi path analysis adalah :

1. Dalam model path analysis, pengaruh antara variabel adalah linier dan adiktif.
2. Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya system aliran kausal ke satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan path analysis.
3. Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
4. Observed variables diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliable).
5. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan. (Ghozali, 2005:14) hanya asumsi 2 dan 5 (Pedzhaur, dalam Wibowo, 2003:1).

3.9.3 Langkah ketiga : pendugaan paramameter atau perhitungan path coefficient

Langkah ketiga di dalam path analysis adalah pendugaan parameter atau perhitungan path coefficient. Perhitungan koefisien pada gambar diagram path pada uraian sebelumnya dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk anak panah bolak-balik (\longleftrightarrow), koefisiennya merupakan koefisien korelasi.
2. Untuk anak panah satu arah (\longrightarrow), digunakan perhitungan regresi variabel dibakukan secara parsial pada masing-masing persamaan.

Metode yang digunakan adalah Ordinary Least Square. Hal ini dapat dilakukan mengingat modelnya rekursif. Dari perhitungan ini diperoleh path coefficient langsung.

Di dalam *path analysis*, disamping ada pengaruh langsung juga terdapat pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Koefisien p_i dinamakan path coefficient pengaruh langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dihitung dengan cara sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung kompensasi (X_1) ke kepuasan kerja (Z) = P_1
2. Pengaruh langsung lingkungan kerja (X_2) ke kepuasan kerja (Z) = P_2
3. Pengaruh langsung pelatihan (X_3) ke kepuasan kerja (Z) = p_3
4. Pengaruh langsung motivasi (X_4) ke kepuasan kerja (Z) = P_4
5. Pengaruh langsung kompensasi (X_1) ke kinerja (Y) = P_5
6. Pengaruh langsung lingkungan kerja (X_2) ke kinerja (Y) = P_6
7. Pengaruh langsung pelatihan (X_3) ke kinerja (Y) = P_7
8. Pengaruh langsung motivasi (X_4) ke kinerja (Y) = P_8
9. Pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) ke kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
10. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X_2) ke kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
11. Pengaruh tidak langsung pelatihan (X_3) ke kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) melalui kepuasan kerja (Z)
12. Pengaruh tidak langsung motivasi (X_4) ke kinerja (Y)
13. Pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Pendugaan parameter dilakukan dengan metode OLS (ordinary least square), yang diproses dengan software spss ver 12. Selanjutnya analisis regresi dilakukan pada masing-masing persamaan secara parsial.

Regresi untuk persamaan pertama

$$Z_t = \alpha_0 + \alpha_1 X_{1t-1} + \alpha_2 X_{2t-1} + \alpha_3 X_{3t-1} + \epsilon_1$$

Bilamana sudah dibakukan, maka persamaannya adalah :

$$Z_Y = P_4 Z_{X1t-1} + P_5 Z_{X2t-1} + P_6 Z_{X3t-1} + P_7 Z_{Zt-1} + \epsilon_1$$

Regresi untuk persamaan kedua adalah :

$$Y_t = \alpha_0 + \alpha_4 X_{1t-1} + \alpha_5 X_{2t-1} + \alpha_6 X_{3t} + \alpha_7 Z_t + \epsilon_1$$

Bilamana sudah dibakukan (standardized), maka persamaannya adalah :

$$Z_Y = P_4 Z_{X1t-1} + P_5 Z_{X2t-1} + P_6 Z_{X3t-1} + P_7 Z_{Zt-1} + \epsilon_1$$

Berdasarkan model-model pengaruh tersebut, dapat disusun model lintasan pengaruh. Model lintasan ini disebut path analysis, dimana pengaruh error ditentukan sebagai berikut :

$$P_{ei} = \sqrt{1 - R_i^2}$$

3.9.4 Langkah ke Empat : Pemeriksaan Validitas Model

Langkah ke empat didalam *path analysis* adalah pemeriksaan validitas model. Sah atau tidaknya suatu hasil analisis bergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Asumsi yang melandasi *path analysis* :

1. Di dalam model *path analysis*, pengaruh antar variabel adalah linier dan aditif.
2. Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya system aliran kausal ke satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan path analysis.
3. Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
4. Observed variable diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel).
5. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Terdapat indikator validitas model di dalam *path analysis*, yaitu koefisien determinasi total. Total keragaman data yang dijelaskan oleh model diukur dengan:

$$Rm^2 = 1 - Pel^2Pe2^2 \dots \dots \dots \dots \dots Pep^2$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap Rm^2 sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

3.9.5 Langkah kelima : Interpretasi Hasil Analisis

Langkah terakhir dalam *path analysis* adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama, dengan memperhatikan hasil validitas model. Kedua, menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen. Bilamana *path analysis* telah dilakukan (berdasarkan sampel), maka dapat dimanfaatkan untuk:

1. Penjelasan (explanation) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
2. Prediksi nilai variabel tergantung berdasarkan nilai variabel eksogen, yang mana prediksi dengan *path analysis* ini bersifat kualitatif.
3. Faktor determinan, yaitu penentuan model eksogen mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel endogen, dan juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3.9.6 Langkah ke Empat : Pemeriksaan Validitas Model

Langkah ke empat didalam *path analysis* adalah pemeriksaan validitas model. Sah atau tidaknya suatu hasil analisis bergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Asumsi yang melandasi *path analysis* :

6. Di dalam model *path analysis*, pengaruh antar variabel adalah linier dan aditif.
7. Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya system aliran kausal ke satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan *path analysis*.
8. Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
9. Observed variable diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel).
10. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

berganda. Apabila R^2 masing-masing regresi sederhana lebih kecil daripada R^2 hasil regresi berganda maka model tersebut tidak terkena multikolinearitas (Suprpto, 1995:21)

2.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varians variabel dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glesjer (*Glesjer Test*) atau Uji Park (*Park Test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glesjer.

Menurut Gujarati (1997:187) pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glasjer dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terdapat seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas. Apabila hasil regresi absolut residual terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t_{hitung} yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Mengestimasi model dan menghitung residualnya (e)
- Melakukan regresi variabel dari nilai absolut residual ($|e|$) terhadap X_i dengan bentuk regresi sebagai berikut:

$$|e| = a_0 + a_1V_i + V_i$$

- Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam uji statistik untuk menguji hipotesis

$H_0 : a_1 = 0$ menyatakan tidak ada heteroskedastis

$H_a : a_1 \neq 0$ menyatakan ada heteroskedastis

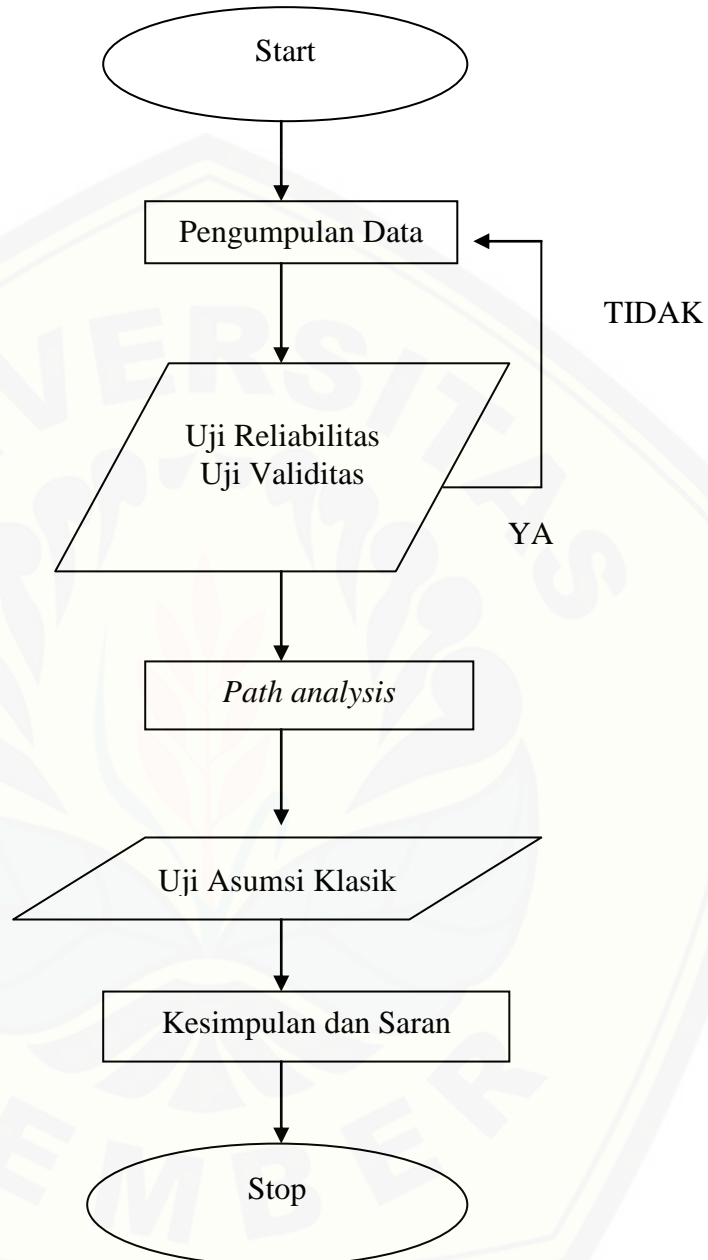
Kriteria perhitungan yaitu apabila diketahui nilai uji secara parsial menunjukkan angka lebih besar dari 5 %, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika angka lebih kecil dari 5 % maka terjadi heteroskedastisitas

2.10.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah dijumpai adanya autokorelasi digunakan Durbin-Watson test. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Durbin-Watson seperti telah dijelaskan oleh Suprpto (1995:113), selang kepercayaan dapat diberikan dengan melibatkan lima wilayah dengan menggunakan d_L (batas bawah) dan d_U (batas atas) sebagai berikut:

- | | |
|--|--|
| Jika $d < d_L$ | : menolak H_0 (ada korelasi positif) |
| Jika $d > 4 - d_L$ | : menolak H_0 (ada korelasi negatif) |
| Jika $d_U < d < 4 - d_U$ | : terima H_0 (tidak ada korelasi) |
| Jika $d_L \leq d \leq d_U$ | : pengujian tidak dapat disimpulkan |
| Jika $(4 - d_U) \leq d \leq (4 - d_L)$ | : pengujian tidak dapat disimpulkan. |

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan :

1. Start
Adalah tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah yang dihadapi
2. Pengumpulan Data
Adalah tahap dimana peneliti melakukan pengumpulan data melalui observasi, kuisisioner, dan wawancara baik data primer maupun sekunder
3. Uji Validitas
Untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrument yang digunakan
4. Uji Reliabilitas
Untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu
5. Path analysis
Alat analisis untuk eksplanasi atau factor determinan, yaitu dapat digunakan untuk menentukan variabel mana yang berpengaruh dominan atau jalur mana yang berpengaruh lebih kuat
6. Uji Asumsi Klasik
Untuk mengetahui apakah hasil estimasi memenuhi asumsi dasar linier klasik atau tidak
7. Kesimpulan dan Saran
Adalah menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta memberikan suatu saran terhadap permasalahan yang dihadapi
8. Stop
Penelitian berakhir dengan memberikan hasil penelitian