**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Metode Penelitian yang Digunakan**

Penelitian ini akan menggunakan metode analisis data deskriptif dan analisis data kuantitatif pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis deskriptif terlebih dahulu dilakukan untuk mengetahui gambaran umum karyawan pelabuhan Lintas Merak-Bakauheni dari pendapat para responden yang dipilih. Metode analisis data deskriptif berupa deskriptif data yang masuk dengan cara dikelompokkan dan ditabulasi kemudian diberi penjelasan. Sedangkan metode analisis data kuantitatif berupa analisis hubungan kausalitas (pengaruh) antar variabel yang diteliti menggunakan alat analisis jalur *(Path Analisis)*.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang variabel penelitian. Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan.

Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Metode *descriptive survey* dilakukan terhadap variabel mandiri tanpa melihat keterkaitan diantara variabel yang meliputi variabel penempatan, kompensasi, pengembangan sumberdaya manusia, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Sedangkan metode *explanatory survey* yaitu penelitian survei yang menyoroti hubungan kausal antara variabel *independent* yaitu ketepatan penempatan karyawan, kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia dengan variabel kepuasan kerja dan kinerja sebagai variabel dipengaruhi (*dependent*) dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan dengan mengambil sampel dari sejumlah populasi. Penggunaan metode sampling ini dimaksudkan untuk menghemat waktu dan biaya akan tetapi hasil yang diperoleh dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Dalam hal ini yang ingin diketahui adalah pengaruh penempatan, kompensasi, dan pengambangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pelabuhan lintas Merak-Bakauheni.

**3.2. Operasionalisasi Variabel**

Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah variabel penempatan (X1), variabel kompensasi (X2) dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X3), dan yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kepuasan kerja karyawan (Y), dan kinerja karyawan (Z) yang dinilai berdasarkan sikap dan persepsi pegawai di setiap tingkat golongan karyawan pelabuhan Lintas Merak-Bakauheni. Secara operasional, variabel penelitian tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. (Cascio (1998) dan Schuler (1998)). Indikator dari variabel ini adalah; (1) keterampilan, (2) kemampuan, (3) pengetahuan, (4) minat, (5) riwayat hidup, (6) kepribadian, (7) kesempatan dan (8) budaya kerja.
2. Kompensasi karyawan yaitu setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Dessler, 1998:85). Indikator dari variabel ini (1) kompensasi langsung yang terdiri dari gaji dan komisi; dan (2) kompensasi tidak langsung yang terdiri dari jaminan sosial, kompensasi selama tidak bekerja, pesangon, jaminan kesehatan, jaminan pensiun dan bantuan pelayanan karyawan.
3. Pengembangan sumber daya manusia (HRD) merupakan suatu usaha berlanjut yang direncanakan oleh manajemen untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengukur dan mencapai organisatoris melalui pelatihan, pendidikan dan program pengembangan (R. Wayne Mondy dan Robert M, Noe, III, 1987:270). Indikator dari variabel ini adalah (1) Perencanaan dan pengembangan karir; dan (2) Pendidikan dan pelatihan.
4. Kepuasan kerja adalah suatu kecenderungan atau tanggapan emosional ke arah berbagai segi tentang pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001:224). Indikator dari variabel ini adalah (1) pengakuan; (2) kompensasi; dan (3) pengawasan.
5. Kinerja merupakan catatan keluaran yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Penilaian terhadap kinerja pegawai dapat mengacu pada pendekatan *judgment-performance evaluation* yaitu tipe penilaian kinerja yang menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik (Gomez, 1995:142). Indikator variabel ini adalah: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan kerja, (4) Kreativitas, (5) Kerja sama (6) Inisiatif, (7) Kemandirian (8) Kualitas personal.

Berikut ditampilkan uraian operasional variabel dari masing-masing variabel penelitian dalam bentuk tabel oparasional variabel.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Skala Ukur** |
| Penempatan  Karyawan  (X1) | 1. Keterampilan | 1a. Kesesuaian antara keterampilan kerja dengan pekerjaan. | ordinal |
|  |  | 1b. Kesesuaian antara pelatihan yang diberikan perusahaan dengan pekerjaan saat ini. | ordinal |
|  | 2. Kemampuan | 1c. Kesesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan saat ini. | ordinal |
|  |  | 1d. Kesesuaian antara kemampuan menyelesai kan masalah dengan pekerjaan saat ini. | Ordinal |
|  | 3. Pengetahuan | 1e. Kesesuaian antara pemahaman kerja dengan pekerjaan saat ini. | Ordinal |
|  |  | 1f. Kesesuaian antara pengetahuan umum/wawasan dengan pekerjaan saat ini. | ordinal |
|  | 4. Minat | 1g. Kesesuaian antara perhatian kerja dengan tuntutan pekerjaan saat ini. | Ordinal |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Skala Ukur** |
|  |  | 1h. Kesesuaian antara hasrat kerja dengan peningkatan prestasi kerja | Ordinal |
|  | 5. Riwayat Hidup | 1i. Kesesuaian antara pengalaman kerja dengan pekerjaan saat ini. | ordinal |
|  |  | 1j. Kesesuaian prestasi kerja dengan pekerjaan saat ini. | ordinal |
|  | 6.Kepriba dian | 1k. Kesesuaian antara bakat dengan pekerjaan saat ini. | Ordinal |
|  |  | 1l. Kesesuaian antara kecerdasan dengan tuntutan pekerjaan saat ini. | Ordinal |
|  | 7.Kesempatan | 1m. Mempunyai kesempatan promosi yang adil dalam pekerjaan saat ini. | Ordinal |
|  |  | 1n. Kesesuaian antara peluang yang ada dengan kualifikasi yang dimiliki pegawai. | Ordinal |
|  | 8. Budaya Kerja | 1o. Kesesuaian antara kebiasaan kerja pegawai dengan tuntutan pekerjaan. | ordinal |
|  |  | 1p. Kesesuaian antara norma/nilai yang dianut dengan tuntutan pekerjaan. | ordinal |
| Kompensasi (X2) | 1. Kompensasi langsung. | 2a. Tingkat gaji / upah yang diterima. | ordinal |
|  |  | 2b. Tingkat komisi dan bonus yang diterima. | ordinal |
|  | 2. Kompensasi tidak langsung | 2c. Tingkat jaminan sosial yang diperoleh karyawan. | ordinal |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Skala Ukur** |
|  |  | 2d. Tingkat kompensasi selama tidak bekerja. | ordinal |
|  |  | 2e. Jumlah pesangon yang diterima bila dikeluarkan dari pekerjaan. | ordinal |
|  |  | 2f. Tingkat manfaat asuransi kesehatan yang diterima. | ordinal |
|  |  | 2g. Tingkat jaminan pensiun yang diterima karyawan. | ordinal |
|  |  | 2h. Tingkat pelayanan yang diterima karyawan dari perusahaan. | ordinal |
| Pengembangan SDM (X3) | 1.Program Pengembangan SDM; | 3a. Upaya pengembngan karir karyawan. | Ordinal |
|  |  | 3b. Promosi jabatan. | Ordinal |
|  |  | 3c. Mutasi jabatan. | ordinal |
|  |  | 3d. Demosi jabatan. | ordinal |
|  |  | 3e. Informasi ketenaga kerjaan. | ordinal |
|  |  | 3f. Penilaian untuk penjenjangan karir. | ordinal |
|  |  | 3g. Upaya karyawan untuk pencapaian karir. | ordinal |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Skala Ukur** |
|  | 2. Pendidikan dan pelatihan; | 3h. Pendidikan / pelatihan yg berkesinam bungan. | Ordinal |
|  |  | 3i. Analisa kebutuhan pelatihan. | Ordinal |
|  |  | 3j. Kesesuaian pendidikan dan pelatihan. | Ordinal |
|  |  | 3k. Evaluasi terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. | Ordinal |
|  |  | 3l. Upaya karyawan dalam keterampilan teknis. | Ordinal |
|  |  | 3m. Sarana penunjang. | Ordinal |
|  |  | 3n. Motivasi atasan terhadap pengembangan karyawan. | Ordinal |
|  |  | 3o. Diskusi untuk topik penting. | Ordinal |
|  |  | 3p. Kerjasama dengan instansi lain. | Ordinal |
|  |  | 3q. Kompetensi personil pelaksana pelatihan. | Ordinal |
|  |  | 3r. Seleksi / evaluasi terhadap pelaksana pelatihan. | Ordinal |
|  |  | 3s. Pelaksanaan pelatihan sesuai rencana. | Ordinal |
|  |  | 3t. Pendidikan dan pelatihan terjadwal. | Ordinal |
|  |  | 3u. Data base dokumentasi materi pelatihan. | Ordinal |
|  |  | 3v. Hasil pelatihan untuk perbaikan perusahaan. | Ordinal |
|  |  | 3w. Metode pelatihan yang dapat diaplikasikan | Ordinal |
|  |  | 3x. Metode pelatihan membantu pekerjaan. | Ordinal |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Skala Ukur** |
| Kepuasan Kerja (Y) | 1. Status Sosial | 4a. Merasa mendapatkan status sosial di lingkungan kerja. | Ordinal |
|  | 2. Hubungan dengan atasan | 4b. Merasa diperlakukan dengan baik oleh atasan. | ordinal |
|  | 3.Supervisi teknis atasan | 4c. Merasa atasan dapat membuat keputusan dengan baik. | ordinal |
|  | 4.Nilai-nilai moral | 4d. Merasa dapat melakukan pekerjaan dengan hati nurani. | ordinal |
|  | 5.Keamanan | 4e. Merasa dapat bekerja aman di perusahaan. | ordinal |
|  | 6.Pelayanan Sosial | 4f. Merasa dapat melakukan pekerjaan yang berguna bagi orang lain. | ordinal |
|  | 7.Kompensasi | 4g. Merasa sesuai antara gaji dengan tugas dan tanggung jawab. | Ordinal |
|  | 8.Kebijakan perusahaan dan penerap an | 4h. Merasa kebujakan / peraturan perusahaan dan penerapan nya adil bagi setiap pegawai. | Ordinal |
|  | 9.Kondisi kerja | 4i. Merasa kondisi kerja dan sarana kerja telah memadai. | ordinal |
|  | 10. Hubu ngan dengan rekan kerja | 4j. Merasa saling bekerja sama diantara rekan kerja. | ordinal |
|  | 11.Aktivi tas | 4k. Merasa senang atas kesibukan pekerjaan. | ordinal |
|  | 12. Ke mandirian | 4l. Merasa dapat bekerja mandiri. | ordinal |
|  | 13. Ke ragaman pekerjaan | 4m. Merasa dapat melakukan pekerjaan yang beragam. | ordinal |
|  | 14.Kewenangan | 4n. Merasa mempunyai kewenangan yang diberikan perusahaan. | Ordinal |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Skala Ukur** |
|  | 15. Pemanfaatan kemam puan | 4o. Merasa dapat melakukan pekerjaan sesuai kemampuan. | ordinal |
|  | 16. Kesempat an maju/ promosi | 4p. Merasa mempunyai kesempatan untuk maju / promosi di perusahaan. | ordinal |
|  | 17. Tanggung jawab | 4q. Merasa mempunyai kebebasan mengambil keputusan dalam pekerjaan. | ordinal |
|  | 18.Kreativitas | 4r. Merasa mempunyai kesempatan untuk menerapkan metode sendiri dalam bekerja. | ordinal |
|  | 19.Penga kuan | 4s. Merasa mendapat penghargaan yang sesuai atas terselesaikannya pekerjaan dengan baik. | ordinal |
|  | 20.Prestasi | 4t. Merasa senang setelah semua pekerjaan selesai dengan baik. | ordinal |
| Kinerja Pegawai (Z) | 1.Kualitas kerja | 5a&5b. Tingkat kesesuaian akurasi dan kesempurnaan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditentukan. | Ordinal |
|  | 2.Kuantitas kerja | 5c&5d. Tingkat kesesuaian jumlah dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar jumlah dan waktu dan kesalahan yang ditentukan. | ordinal |
|  | 3. Pengetahuan kerja | 5e&5f. Tingkat kejelasan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman mengenai informasi terkait dengan bidang pekerjaan. | ordinal |
|  | 4.Kreativitas | 5g&5hTingkat kemampuan karyawan mengembangkan gagasan baru terkait dengan pekerjaannya | ordinal |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Skala Ukur** |
|  | 5.Kerja sama | 5i&5j. Tingkat kemampuan untuk bekerjasama sesama rekan sekerja, penyelia maupun bawahan. | ordinal |
|  | 6.Inisiatif | 5k&5l. Tingkat semangat dan keunggulan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang sesuai. | ordinal |
|  | 7.Kemandirian | 5m&5n. Tingkat kesadaran karyawan untuk mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan serta dapat dipercaya. | ordinal |
|  | 8. Kualitas Personal | 5o&5p. Tingkat kemampuan, kemajuan kepemimpinan, sosialisasi, penampilan dan integritas pribadi karyawan. | ordinal |

**3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada pelabuhan Merak-Bakauheni, yaitu karyawan PT. Indonesia Ferry (Persero). Karyawan yang diteliti dikelompokkan berdasarkan golongan yang diterapkan dalam perusahaan. Dalam penelitian ini digunakan metode survei dengan tujuan untuk menguji seberapa besar kontribusi antar variabel dalam suatu hipotesis yang diajukan dengan data primer dan data sekunder. Adapun jumlah populasi keseluruhan sebanyak 483 karyawan, seperti yang tertera pada Tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2 Jumlah Populasi Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Golongan** | **Merak** | **Bakauheni** | **Jumlah** |
| VII | 3 | 2 | 5 |
| VI | 11 | 8 | 19 |
| V | 13 | 9 | 22 |
| IV | 17 | 15 | 32 |
| III | 19 | 20 | 39 |
| II | 53 | 68 | 121 |
| I | 136 | 109 | 245 |
| Jumlah | 252 | 231 | 483 |

Sumber: Laporan Tahunan Perusahaan, 2007

Pengambilan proporsi sampel dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Adapun alasan penggunaan teknik ini dikaitkan dengan variabel penelitian tentang kepuasan kerja pada objek organisasi (PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang Merak-Bakauheni) yang memiliki stratifikasi komponen karyawan baik berdasarkan struktur organisasi, wewenang dan tanggungjawab dan tingkat pendidikan dan masa kerja yang berbeda. Adapun kuantitas sampel berdasarkan pendapat Joreskog dan Sorbom (1996) mengatakan jika penaksiran parameter menggunakan metode *maksimum likehood* (kemungkinan maksimum), sebagaimana yang digunakan dalam penelitian ini, maka estimasi parameter akan memberikan hasil yang valid bila ukuran sampel minimal adalah 50. Namun Hair, et al (1998) tidak menganjurkan ukuran sampel sebesar itu. Untuk estimasi parameter dengan metode *maksimum likehood,* ia menyarankan ukuran sampel sebesar 100 hingga 200. Pada penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada 200 responden potensial yang tersebar di kedua lokasi perusahaan. Dengan cara mengisi kuesioner melalui wawancara langsung, maka diharapkan akan diperoleh ukuran sampel penelitian sebanyak 200. Penyebaran kuisioner tersebut berdasarkan strata jenjang golongan yang ada dalam perusahaan. Tabel 3.3 berikut ini menjelaskan jumlah sampel yang akan diambil pada penelitian ini.

Tabel 3.3 Ukuran Sampel Berdasarkan Golongan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Golo-**  **ngan** | **Merak** | | **Bakauheni** | | **Jumlah** | |
| **Populasi** | **Sampel** | **Populasi** | **Sampel** | **Populasi** | **Sampel** |
| VII | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 |
| VI | 11 | 4 | 8 | 3 | 19 | 7 |
| V | 13 | 5 | 9 | 4 | 22 | 9 |
| IV | 17 | 7 | 15 | 6 | 32 | 13 |
| III | 19 | 8 | 20 | 8 | 39 | 16 |
| II | 53 | 21 | 68 | 30 | 121 | 51 |
| I | 136 | 54 | 109 | 48 | 245 | 102 |
| TOTAL | 252 | 100 | 231 | 100 | 483 | 200 |

Sumber: Tabel 3.2, data diolah.

**3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode survei, sumber data yang digunakan merupakan data primer. Data primer diperoleh dari responden secara langsung. Prosedur pengumpulan data primer dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner.

1) Observasi

1. Pengamatan berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan. Yaitu mengetahui besarnya kontribusi penempatan, kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dampaknya pada kinerja karyawan.
2. Pengamatan tersebut dicatat secara sistematis dan dihubungkan dengan preposisi umum.
3. Pengamatan dapat dicek dan dikontrol atas validitas dan reliabilitasnya.

2) Wawancara

1. Menerangkan kegunaan serta tujuan dari penelitian.
2. Menjelaskan alasan responden terpilih untuk diwawancarai*.*

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan tentang fakta-fakta yang dirasakan responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner memerlukan pengujian validitas dan reliabilitas atas instrument-instrument yang digunakan. Pengujian reliabilitas menggunakan Chorchan’s Alpha (Sekaran, 2000:204) dengan nilai di atas 0,70. Disamping itu uji validitas juga dapat digunakan korelasi, apabila rxy hitung > rxy tabel maka keputusan yang diambil tersebut signifikan dan layak digunakan pada pengujian hipotesis, hal ini juga berlaku sebaliknya.

Uji reliabilitas (uji keandalan) bertujuan untuk mengetahui apakan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Metode-metode teknik pengukuran reliabilitas adalah teknik test-retest, teknik *Spearman-Brown*, teknik K-R 20, teknik K-R 21, teknik Alpha (α) dan teknik observasi. Dalam penelitian ini teknik yang akan digunakan adalah teknik *Spearman-Brown*.

**Pengujian Instrumen**

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden, peneliti harus menguji terlebih dahulu validitas dan reliabilitas instrumen dan kuesioner tentang kelayakannya. Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data ordinal merupakan penjabaran dari indikator variabel. Validitas merujuk kepada sejauh mana insrumen dapat digunakan untuk mengukur tentang apa yang hendak diukur. Sedangkan reliabilitas merujuk pada sejauhmana instrumen pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. (Sekaran, 2000:171).

Pada uji coba alat ukur (uji reliabilitas dan validitas) ini, peneliti menguji terhadap 50 (bukan responden penelitian sampel) responden yang akan diminta tanggapan karyawan perusahaan terhadap masalah yang diteliti. Dalam uji validitas dan reliabilitas peneliti menggunakan pendekatan rumus *Pearson Product-Moment Corelation Coeficient*, yang mengisyaratkan minimal data berukuran skala interval. Agar data ordinal dapat menjadi interval, maka peneliti menaikkan dengan menggunakan *methods of successive of interval* sebelum diuji.

**Pengujian Validitas Instrumen**

Cooper and Schindler (2001:226) mengemukakan bahwa untuk menguji validitas instrumen dalam suatu penelitian digunakan teknik analisis korelasi produk-momen (*Pearson Product-Moment Corelation Coeficient*). Adapun rumusnya adalah



Keterangan:

rs : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

Y : Jumlah skor total seluruh item

X : Jumlah skor tiap item

Setelah nilai korelasi (rs) didapat, kemudian dihitung nilai thitung untuk menguji tingkat validitas alat ukur penelitian dengan rumus sebagai berikut:



Keterangan:

rs : Koefisien korelasi n : Jumlah responden

Setelah nilai thitung diperoleh, langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung tersebut dengan nilai ttabelpada taraf signifikansi sebesar  = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = n-2. Kaidah keputusannya adalah:

* Jika thitung > ttabel , maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.
* Jika thitung  ttabel , maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah tidak valid.

**Uji Reliabilitas**

Cooper and Schindler (2001: 228) mengatakan bahwa reliabilitas instrument secara internal yang dilakukan dengan menggunakan teknik split-half atau teknik belah dua, yaitu pengujian reliabilitas internal yang dilakukan dengan membelah item-item instrumen menjadi dua kelompok yaitu kelompok genap dan kelompok ganjil, kemudian dijumlahkan dan dicari besaran korelasinya, selanjutnya dianalisis dengan rumus Spearman–Brown yaitu:



Dimana

 : reliabilitas internal seluruh instrument.

 : koefisien korelasi Pearson antara belahan ganjil dan genap.

Jika koefisien korelasi internal seluruh instrument lebih besar atau sama dengan r0.05 = 0,19817 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka item instrument tersebut secara internal dapat dinyatakan reliable dan bisa digunakan, demikian pula sebaliknya.

**Hasil Validitas Instrumen Penelitian**

Responden yang digunakan untuk uji coba alat ukur ini berjumlah 50 orang. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total variabel menggunakan rumus korelasi Product Moment-Pearson.

1) Hasil Validitas Instrumen Penelitian Variabel Penempatan (X1)

Variabel penempatan diukur dengan 16 item. Hasil dari perhitungan koefisien korelasi untuk 16 pernyataan yang digunakan dan uji signifikansi dapat dilihat pada Tabel 3.4. Diperoleh nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan totol skor berkisar antara 0,462 (nilai korelasi terkecil) dan 0,900 (nilai korelasi terbesar). Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item instrumen variabel penempatan valid. Terlihat 16 item yang digunakan untuk mengukur variabel penempatan memiliki nilai korelasi r signifikan (thitung > t tabel = 1,677).

Tabel 3.4 Hasil Validitas Variabel Variabel Penempatan (X1)

| **No.**  **Item** | **Koefisien**  **Korelasi (r)** | **t hitung** | **t- kritis** | **Kesimpulan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| X1.1 | 0.662 | 6.112 | 1.677 | Valid |
| X1.2 | 0.654 | 5.987 | 1.677 | Valid |
| X1.3 | 0.654 | 5.987 | 1.677 | Valid |
| X1.4 | 0.900 | 14.275 | 1.677 | Valid |
| X1.5 | 0.839 | 10.678 | 1.677 | Valid |
| X1.6 | 0.877 | 12.664 | 1.677 | Valid |
| X1.7 | 0.582 | 4.964 | 1.677 | Valid |
| X1.8 | 0.648 | 5.893 | 1.677 | Valid |
| X1.9 | 0.791 | 8.968 | 1.677 | Valid |
| X1.10 | 0.817 | 9.820 | 1.677 | Valid |
| X1.11 | 0.499 | 3.985 | 1.677 | Valid |
| X1.12 | 0.462 | 3.614 | 1.677 | Valid |
| X1.13 | 0.701 | 6.815 | 1.677 | Valid |
| X1.14 | 0.469 | 3.678 | 1.677 | Valid |
| X1.15 | 0.508 | 4.086 | 1.677 | Valid |
| X1.16 | 0.802 | 9.294 | 1.677 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2008.

2) Hasil Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi (X2)

Variabel kompensasi diukur dengan 8 item. Hasil dari perhitungan koefisien korelasi untuk 8 pernyataan yang digunakan dan uji signifikansi dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut.

Tabel 3.5 Hasil Validitas Variabel Kompensasi (X2)

| **No.**  **Item** | **Koefisien**  **Korelasi (r)** | **t hitung** | **t- kritis** | **Kesimpulan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| X2.1 | 0.929 | 17.360 | 1.677 | Valid |
| X2.2 | 0.927 | 17.066 | 1.677 | Valid |
| X2.3 | 0.911 | 15.273 | 1.677 | Valid |
| X2.4 | 0.850 | 11.169 | 1.677 | Valid |
| X2.5 | 0.734 | 7.481 | 1.677 | Valid |
| X2.6 | 0.647 | 5.881 | 1.677 | Valid |
| X2.7 | 0.815 | 9.754 | 1.677 | Valid |
| X2.8 | 0.892 | 13.671 | 1.677 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2008.

Diperoleh nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan totol skor berkisar antara 0,647 (nilai korelasi terkecil) dan 0,929 (nilai korelasi terbesar). Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item instrumen variabel kompensasi valid. Terlihat 8 item yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi memiliki nilai korelasi r signifikan (thitung > t tabel = 1,677).

3) Hasil Validitas Instrumen Penelitian Variabel Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)

Variabel pengembangan sumber daya manusia diukur dengan 24 item. Hasil dari perhitungan koefisien korelasi untuk 24 pernyataan yang digunakan dan uji signifikansi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.6 Hasil Validitas Variabel Program Pengembangan SDM (X3)

| **No.**  **Item** | **Koefisien**  **Korelasi (r)** | **t hitung** | **t- kritis** | **Kesimpulan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| X3.1 | 0.792 | 8.981 | 1.677 | Valid |
| X3.2 | 0.799 | 9.202 | 1.677 | Valid |
| X3.3 | 0.852 | 11.273 | 1.677 | Valid |
| X3.4 | 0.844 | 10.882 | 1.677 | Valid |
| X3.5 | 0.885 | 13.202 | 1.677 | Valid |
| X3.6 | 0.860 | 11.684 | 1.677 | Valid |
| X3.7 | 0.795 | 9.083 | 1.677 | Valid |
| X3.8 | 0.845 | 10.948 | 1.677 | Valid |
| X3.9 | 0.878 | 12.704 | 1.677 | Valid |
| X3.10 | 0.926 | 16.948 | 1.677 | Valid |
| X3.11 | 0.642 | 5.795 | 1.677 | Valid |
| X3.12 | 0.895 | 13.924 | 1.677 | Valid |
| X3.13 | 0.923 | 16.559 | 1.677 | Valid |
| X3.14 | 0.847 | 11.048 | 1.677 | Valid |
| X3.15 | 0.759 | 8.075 | 1.677 | Valid |
| X3.16 | 0.680 | 6.433 | 1.677 | Valid |
| X3.17 | 0.916 | 15.796 | 1.677 | Valid |
| X3.18 | 0.674 | 6.319 | 1.677 | Valid |
| X3.19 | 0.677 | 6.370 | 1.677 | Valid |
| X3.20 | 0.930 | 17.538 | 1.677 | Valid |
| X3.21 | 0.914 | 15.564 | 1.677 | Valid |
| X3.22 | 0.870 | 12.242 | 1.677 | Valid |
| X3.23 | 0.902 | 14.473 | 1.677 | Valid |
| X3.24 | 0.839 | 10.693 | 1.677 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2008.

Diperoleh nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan totol skor berkisar antara 0,642 (nilai korelasi terkecil) dan 0,930 (nilai korelasi terbesar). Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item instrumen variabel pengembangan sumber daya manusia valid. Terlihat 24 item yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai korelasi r signifikan (thitung > t tabel = 1,677)

4) Hasil Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diukur dengan 20 item. Hasil dari perhitungan koefisien korelasi untuk 20 pernyataan yang digunakan dan uji signifikansi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Hasil Validitas Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)

| **No.**  **Item** | **Koefisien**  **Korelasi (r)** | **t hitung** | **t- kritis** | **Kesimpulan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Y.1 | 0.955 | 22.413 | 1.677 | Valid |
| Y.2 | 0.860 | 11.682 | 1.677 | Valid |
| Y.3 | 0.916 | 15.827 | 1.677 | Valid |
| Y.4 | 0.827 | 10.200 | 1.677 | Valid |
| Y.5 | 0.855 | 11.440 | 1.677 | Valid |
| Y.6 | 0.707 | 6.922 | 1.677 | Valid |
| Y.7 | 0.836 | 10.543 | 1.677 | Valid |
| Y.8 | 0.834 | 10.488 | 1.677 | Valid |
| Y.9 | 0.756 | 8.014 | 1.677 | Valid |
| Y.10 | 0.886 | 13.212 | 1.677 | Valid |
| Y.11 | 0.734 | 7.490 | 1.677 | Valid |
| Y.12 | 0.789 | 8.892 | 1.677 | Valid |
| Y.13 | 0.849 | 11.151 | 1.677 | Valid |
| Y.14 | 0.849 | 11.151 | 1.677 | Valid |
| Y.15 | 0.841 | 10.750 | 1.677 | Valid |
| Y.16 | 0.789 | 8.892 | 1.677 | Valid |
| Y.17 | 0.822 | 10.016 | 1.677 | Valid |
| Y.18 | 0.781 | 8.668 | 1.677 | Valid |
| Y.19 | 0.845 | 10.960 | 1.677 | Valid |
| Y.20 | 0.805 | 9.413 | 1.677 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2008.

Diperoleh nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan totol skor berkisar antara 0,707 (nilai korelasi terkecil) dan 0,955(nilai korelasi terbesar). Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item instrumen variabel kepuasan kerja karyawan valid. 20 item yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai korelasi r signifikan (thitung > t tabel = 1,677)

5) Hasil Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 16 item. Perhitungan koefisien korelasi untuk 16 pernyataan yang digunakan dan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.8 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Z)

| **No.**  **Item** | **Koefisien**  **Korelasi (r)** | **t hitung** | **t- kritis** | **Kesimpulan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Z.1 | 0.684 | 6.500 | 1.677 | Valid |
| Z.2 | 0.892 | 13.705 | 1.677 | Valid |
| Z.3 | 0.737 | 7.558 | 1.677 | Valid |
| Z.4 | 0.953 | 21.836 | 1.677 | Valid |
| Z.5 | 0.824 | 10.073 | 1.677 | Valid |
| Z.6 | 0.796 | 9.107 | 1.677 | Valid |
| Z.7 | 0.958 | 23.072 | 1.677 | Valid |
| Z.8 | 0.914 | 15.560 | 1.677 | Valid |
| Z.9 | 0.958 | 23.072 | 1.677 | Valid |
| Z.10 | 0.958 | 23.072 | 1.677 | Valid |
| Z.11 | 0.868 | 12.084 | 1.677 | Valid |
| Z.12 | 0.958 | 23.072 | 1.677 | Valid |
| Z.13 | 0.914 | 15.560 | 1.677 | Valid |
| Z.14 | 0.953 | 21.836 | 1.677 | Valid |
| Z.15 | 0.953 | 21.836 | 1.677 | Valid |
| Z.16 | 0.953 | 21.836 | 1.677 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2008.

Diperoleh nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan totol skor berkisar antara 0,684 (nilai korelasi terkecil) dan 0,958 (nilai korelasi terbesar). Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item instrumen variabel kinerja karyawan valid. Terlihat 16 item yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan memiliki nilai korelasi r signifikan (thitung > t tabel = 1,677)

6) Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian

Setelah diperoleh hasil item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid, maka dilanjutkan dengan uji realibilitas. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dengan metode teknik *Spearman-Brown.*  Untuk masing masing variabel nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **rX** | **rsb** | **thitung** | **Ttabel** | **Keterangan** | **Kesimpulan** |
| X1 | 0.919 | 0.958 | 23.088 | 1.677 | Siginifikan | Reliabel |
| X2 | 0.861 | 0.925 | 16.892 | 1.677 | Siginifikan | Reliabel |
| X3 | 0.987 | 0.993 | 59.611 | 1.677 | Siginifikan | Reliabel |
| Y | 0.975 | 0.988 | 43.579 | 1.677 | Siginifikan | Reliabel |
| Z | 0.985 | 0.993 | 56.475 | 1.677 | Siginifikan | Reliabel |

Sumber: Lampiran Hasil Perhitungan berdasarkan data penelitian, 2008.

Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai reliabilitas setiap variabelmemiliki thitung lebih besar dari ttabel.Sehingga instrument alat ukur variabel penempatan (X1), variabel kompensasi (X2) dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X3), kepuasan kerja karyawan (Y), dan kinerja karyawan (Z) dinyatakan siginifikan dengan keputusan reliabel.

Berdasarkan paradigma dan hipotesis yang diuraikan terdahulu, maka penelitian ini terdiri dari variabel eksogen, yaitu variabel penempatan (X1), variabel kompensasi (X2) dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X3), dan yang menjadi variabel endogen adalah kepuasan kerja karyawan (Y), dan kinerja karyawan (Z). Penelitian ini akan menggunakan metode analisis data deskriptif mengenai pengaruh penempatan, kompensasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pelabuhan di Indonesia. Peneliti melakukan analisis deskriptif terlebih dahulu untuk mengetahui gambaran umum karyawan pelabuhan lintas Merak-Bakauheni dari pendapat para responden yang dipilih.

Untuk pengelompokan hasil deskriptif digunakan kriteria skor sebagai berikut :

**Tabel 3.10. Kriteria Pengklasifikasian Variabel Penempatan**

| Variabel Penempatan | **Jumlah Skor** | | **Jumlah Klasifikasi** | **Rentang**  **Pengklasifikasian** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Terendah** | **Tertinggi** |
| Semua Indikator Penempatan | 200 | 1000 | 5 | 200 |  | 360 | Sangat Rendah |
| 361 |  | 520 | Rendah |
| 521 |  | 680 | Cukup Tinggi |
| 681 |  | 840 | Tinggi |
| 841 |  | 1000 | Sangat Tinggi |
| Semua Dimensi  1) keterampilan, 2) kemampuan,  3) pengetahuan, 4) minat,  5) riwayat hidup, 6) kepribadian,  7) kesempatan dan 8) budaya kerja | 400 | 2000 | 5 | 400 |  | 720 | Sangat Rendah |
| 721 |  | 1040 | Rendah |
| 1041 |  | 1360 | Cukup Tinggi |
| 1361 |  | 1680 | Tinggi |
| 1681 |  | 2000 | Sangat Tinggi |
| Total Variabel Penempatan | 3200 | 16000 | 5 | 3200 |  | 5760 | Sangat Rendah |
| 5761 |  | 8320 | Rendah |
| 8321 |  | 10880 | Cukup Tinggi |
| 10881 |  | 13440 | Tinggi |
| 13441 |  | 16000 | Sangat Tinggi |

Tabel 3.11. Kriteria Pengklasifikasian Variabel Kompensasi

| Variabel Kompensasi | **Jumlah Skor** | | **Jumlah Klasifikasi** | **Rentang**  **Pengklasifikasian** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tertinggi** | **Terendah** |
| Semua Indikator Kompensasi | 200 | 1000 | 5 | 200 |  | 360 | Sangat Rendah |
| 361 |  | 520 | Rendah |
| 521 |  | 680 | Cukup Tinggi |
| 681 |  | 840 | Tinggi |
| 841 |  | 1000 | Sangat Tinggi |
| Dimensi Kompensasi langsung | 400 | 2000 | 5 | 400 |  | 720 | Sangat Rendah |
| 721 |  | 1040 | Rendah |
| 1041 |  | 1360 | Cukup Tinggi |
| 1361 |  | 1680 | Tinggi |
| 1681 |  | 2000 | Sangat Tinggi |
| Dimensi Kompensasi tidak langsung | 1200 | 6000 | 5 | 1200 |  | 2160 | Sangat Rendah |
| 2161 |  | 3120 | Rendah |
| 3121 |  | 4080 | Cukup Tinggi |
| 4081 |  | 5040 | Tinggi |
| 5041 |  | 6000 | Sangat Tinggi |
| Variabel Kompensasi | 1600 | 8000 | 5 | 1600 |  | 2880 | Sangat Rendah |
| 2881 |  | 4160 | Rendah |
| 4161 |  | 5440 | Cukup Tinggi |
| 5441 |  | 6720 | Tinggi |
| 6721 |  | 8000 | Sangat Tinggi |

# Tabel 3.12. Kriteria Pengklasifikasian Variabel Pengembangan SDM

| Variabel Pengembangan SDM | **Jumlah Skor** | | **Jumlah Klasifikasi** | **Rentang**  **Pengklasifikasian** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tertinggi** | **Terendah** |
| Semua Indikator Pengembangan SDM | 1000 | 200 | 5 | 200 |  | 360 | Sangat Rendah |
| 361 |  | 520 | Rendah |
| 521 |  | 680 | Cukup Tinggi |
| 681 |  | 840 | Tinggi |
| 841 |  | 1000 | Sangat Tinggi |
| Dimensi Pengembangan SDM | 1400 | 7000 | 5 | 1400 |  | 2520 | Sangat Rendah |
| 2521 |  | 3640 | Rendah |
| 3641 |  | 4760 | Cukup Tinggi |
| 4761 |  | 5880 | Tinggi |
| 5881 |  | 7000 | Sangat Tinggi |
| Dimensi Pendidikan dan pelatihan | 3400 | 17000 | 5 | 3400 |  | 6120 | Sangat Rendah |
| 6121 |  | 8840 | Rendah |
| 8841 |  | 11560 | Cukup Tinggi |
| 11561 |  | 14280 | Tinggi |
| 14281 |  | 17000 | Sangat Tinggi |
| Variabel Pengembangan SDM | 4800 | 24000 | 5 | 4800 |  | 8640 | Sangat Rendah |
| 8641 |  | 12480 | Rendah |
| 12481 |  | 16320 | Cukup Tinggi |
| 16321 |  | 20160 | Tinggi |
| 20161 |  | 24000 | Sangat Tinggi |

# Tabel 3.13. Kriteria Pengklasifikasian Variabel Kepuasan Kerja

| Variabel **Kepuasan Kerja** | **Jumlah Skor** | | **Jumlah Klasifikasi** | **Rentang**  **Pengklasifikasian** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tertinggi** | **Terendah** |
| Semua Indikator **Kepuasan Kerja** | 200 | 1000 | 5 | 200 |  | 360 | Sangat Rendah |
| 361 |  | 520 | Rendah |
| 521 |  | 680 | Cukup Tinggi |
| 681 |  | 840 | Tinggi |
| 841 |  | 1000 | Sangat Tinggi |
| Dimensi **Pengawasan** | 1200 | 6000 | 5 | 1200 |  | 2160 | Sangat Rendah |
| 2161 |  | 3120 | Rendah |
| 3121 |  | 4080 | Cukup Tinggi |
| 4081 |  | 5040 | Tinggi |
| 5041 |  | 6000 | Sangat Tinggi |
| Dimensi **Kompensasi** | 2400 | 12000 | 5 | 2400 |  | 4320 | Sangat Rendah |
| 4321 |  | 6240 | Rendah |
| 6241 |  | 8160 | Cukup Tinggi |
| 8161 |  | 10080 | Tinggi |
| 10081 |  | 12000 | Sangat Tinggi |
| Variabel **Pengakuan** | 400 | 2000 | 5 | 400 |  | 720 | Sangat Rendah |
| 721 |  | 1040 | Rendah |
| 1041 |  | 1360 | Cukup Tinggi |
| 1361 |  | 1680 | Tinggi |
| 1681 |  | 2000 | Sangat Tinggi |
| Variabel **Kepuasan Kerja** | 4000 | 20000 | 5 | 4000 |  | 7200 | Sangat Rendah |
| 7201 |  | 10400 | Rendah |
| 10401 |  | 13600 | Cukup Tinggi |
| 13601 |  | 16800 | Tinggi |
| 16801 |  | 20000 | Sangat Tinggi |

Tabel 3.14. Kriteria Pengklasifikasian Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel **Kinerja Karyawan** | **Jumlah Skor** | | **Jumlah Klasifikasi** | **Rentang**  **Pengklasifikasian** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tertinggi** | **Terendah** |
| Semua Indikator **Kinerja Karyawan** | 200 | 1000 | 5 | 200 |  | 360 | Sangat Rendah |
| 361 |  | 520 | Rendah |
| 521 |  | 680 | Cukup Tinggi |
| 681 |  | 840 | Tinggi |
| 841 |  | 1000 | Sangat Tinggi |
| Semua Dimensi **Kinerja Karyawan**  1).Kualitas kerja, 2).Kuantitas kerja, 3).Pengetahuan kerja, 4).Kreativitas, 5).Kerjasama, 6).Inisiatif, 7).Kemandirian, dan 8).Kualias personal | 400 | 2000 | 5 | 400 |  | 720 | Sangat Rendah |
| 721 |  | 1040 | Rendah |
| 1041 |  | 1360 | Cukup Tinggi |
| 1361 |  | 1680 | Tinggi |
| 1681 |  | 2000 | Sangat Tinggi |
| Variabel **Kinerja Karyawan** | 3200 | 16000 | 5 | 3200 |  | 5760 | Sangat Rendah |
| 5761 |  | 8320 | Rendah |
| 8321 |  | 10880 | Cukup Tinggi |
| 10881 |  | 13440 | Tinggi |
| 13441 |  | 16000 | Sangat Tinggi |

Penelitian ini terdiri dari variabel eksogen, yaitu variabel penempatan (X1), variabel kompensasi (X2) dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X3), dan yang menjadi variabel endogen adalah kepuasan kerja karyawan (Y), dan kinerja karyawan (Z).

Selanjutnya masing-masing variabel akan dilakukan pengujian hipotesis secara empiris dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analisis).

**3.5 Metode Analisis dan Rancangan Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan alat uji statistik yaitu Analisis Jalur (*Path analysis*). Pengukuran skala yang bersifat ordinal harus terlebih dahulu dikelompokkan menjadi interval dengan metode interval berurutan *(method successive interval)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Hitung frekuensi (f) setiap skor (1 s/d 5) dari responden.
2. Hitung proporsi dengan membagi setiap jumlah frekuensi (f) dengan jumlah n sampel.
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan setiap respon.
4. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya hitung nilai Z berdasarkan pada proporsi kumulatif tadi.
5. Dari nilai Z yang diketahui tersebut selanjutnya ditentukan nilai density-nya (*Ordinates (Y) the Normal Curve at Z*).
6. Menghitung SV untuk masing-masing pilihan dengan rumus:



Keterangan :

SV : *Scala Value*

(*density at lower limit)* : kepadatan batas bawah

*(density at upper limit)* : kepadatan batas atas

*(area under upper limit)* : daerah di bawah batas atas

*(density under lower limit)*: daerah di bawah batas bawah.

7) Mengubah SV terkecil menjadi dengan I dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *transformed scala value (TSV).*  Proses perhitungan konversi data ordinal ke interval melalui rumus tersebut, dilakukan melalui Program Excel.

Secara diagramatik, hipotesis penelitian digambarkan sebagai berikut:

zy

**X1**

**X2**

**Y**

**X3**

****

yx1

rx1x2

rx1x3

rx2x3

yx2

yx3

ye

**Z**

****

ze

Gambar 3.1 Struktur Pengaruh Variabel Penempatan (X1), Kompensasi (X2), dan Pengembangan SDM (X3) terhadap Variabel Kepauasan Kerja ( Y ) serta dampaknya terhadap Variabel Kinerja Karyawan ( Z ) Pelabuhan lintas Merak-Bakauheni.

*Keterangan* :

X1 = Penempatan

X 2 = Kompensasi

X 3 = Pengembangan SDM

Y = Kepuasan kerja

Z = Kinerja Karyawwan

**€ (**epsilon) **=** Faktor-faktor lain yang mempengaruhi Y di luar X1,X2 X3 dan yang mempengaruhi Z (diluar Y). Epsilon ini adalah faktor yang tidak diuji.

PYX1 = Koefisien Pengaruh variabel X1 terhadap Y

PYX2 = Koefisien Pengaruh variabel X2 terhadap Y

PYX3 = Koefisien Pengaruh variabel X3 terhadap Y

PZY = Pengaruh Y terhadap Z

Model Struktural diatas terdiri atas dua struktur yaitu:

1. Struktur pertama untuk mengetahui pengaruh Penempatan, Kompensasi, dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kepuasan kerja. Secara diagramatik disajikan pada gambar berikut

**X1**

**X2**

**Y**

**X3**

****

yx1

rx1x2

rx1x3

rx2x3

yx2

yx2

y1e

Gambar 3.2 Pengaruh Penempatan (X1), Kompensasi (X2), dan Pengembangan SDM (X3) terhadap Kepuasan Kerja ( Y )

Secara statistik hipotesis dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : yXi = 0  i = 1,2,3 | Tidak terdapat pengaruh Penempatan, Kompensasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan kerja |
| H1 :  yXi  0  i = 1,2,3 | Terdapat pengaruh Penempatan, Kompensasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan kerja |

2) Struktur kedua untuk mengetahui pengaruh perilaku terhadap kinerja karyawan

**Y**

**Z**

****

ze

yz

Gambar 3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja ( Y ) terhadap Kinerja Karyawan ( Z )

Secara statistik hipotesis dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : zy = 0 | Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan |
| H1 :  zy  0 | Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan |

Untuk melakukan analisis jalur, secara umum langkah-langkah perhitungan didasarkan pada prosedur kerja yang diajukan oleh Wright 1984 (dalam, Harun Al Rasyid, 1994) yang meliputi urutan pekerjaan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

(1) Menghitung korelasi sederhana antar X1, X2, X3 dan Y, menggunakan rumus korelasi pearson/product moment berikut.



(2) Membuat matriks korelasi antar variabel eksogenus, yaitu:



(3) Menghitung matriks Invers korelasi untuk variabel eksogenus (R-1), yaitu:



(4) Membuat matriks korelasi antar variabel eksogenus dan endogenus, yaitu:



(5) Menghitung Koefisien jalur Pyxi (i = 1, 2, 3), dengan rumus sebagai berikut:



(6) Menghitung yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2, X3 terhadap Y, dengan rumus sebagai berikut :



(7) Menghitung PY berdasarkan rumus :



Untuk menghitung pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah:

a. Pengaruh langsung

Y Xi  Y =  (PYxi) (PYxi) ; dimana i = 1, 2, 3,

b. Pengaruh yang melalui hubungan korelatif.

Y XiXj  Y =  (PYxi) (rxixj) (PYxj)

dimana : i = yang berpengaruh j = yang dilalui

c. Besarnya pengaruh total untuk setiap faktor = pengaruh langsung + pengaruh

yang melalui hubungan korelatif.

Pengaruh total keempat faktor = pengaruh total setiap variabel (Xi ….. Xn).

**4) Menguji Koefisien Jalur**

Setelah dihitung koefisien jalurnya maka langkah berikutnya adalah menguji keberartian koefisien jalur. Terdapat dua tahapan pengujian dalam analisis jalur yaitu pengujian keseluruhan dan pengujian individual. Pengujian koefisien jalur merupakan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

a. Pengujian keseluruhan (Uji F)

1. Tentukan hipotesisnya:

Ho : PYX1 = PYX2 = PYX3= 0

H1 : Sekurang-kurangnya ada sebuah PYXj 0

1. Statistik uji F diperoleh dengan rumus :

F = 

Statistik uji F diatas mengikuti distribusi F dengan derajat bebas v1 = k dan v2 = n-k-1.Kriteria penguiannya adalah Tolak H0 yang menyatakan bahwa PYX1 = PYX2 = PYX3 = 0 jika Fhitung > Ftabel”.

Jika pengujian keseluruhan ini signifikan maka langkah berikutnya adalah pengujian secara individual. Jika pengujian keseluruhan tidak signifikan maka pengujian dihentikan.

b. Pengujian individual (Uji t)

1. Tentukan Hipotesis uji yaitu :

H0 : Pyxi = 0 versus H1 : Pyxi  0 dimana i = 1, 2,3

1. Hitung statistik uji individual dengan rumus sebagai berikut:



Statistik uji t diatas mengikuti distribusi t dengan derajat bebas db = n-k-1. Kriteria penguiannya adalah tolak H0 jika t > ttabel.

Jika H0diterima berarti variabel tersebut dikeluarkan dari persamaan analisis jalur. Selanjutnya akan diperoleh persamaan analisis jalur yang baru, kemudian diuji lagi signifikansinya sampai semua variabel penyebab teruji. Dengan demikian maka model yang akan terbentuk terdiri dari koefisien-koefisien yang telah signifikan. Tingkat signifikansi yang dipilih adalah 5% ( = 0,05).

Untuk memudahkan perhitungan rumus-rumus tersebut digunakan perangkat lunak *Software* dengan Program SPSS Versi 15.

**Lokasi Penelitian**

Penelitian akan dilaksanakan pada dua propinsi di Indonesia yaitu di Propinsi Banten dan Propinsi Lampung. Penelitian menitik beratkan pada Pelabuhan lintas Merak-Bakauheni. Dimana kedua pelabuhan ini merupakan pelabuhan yang beroperasi selama 24 jam sehari, 7 hari seminggu sepanjang tahun. Pelabuhan Lintas Merak-Bakauheni dikelola oleh perusahaan BUMN yang mengemban tugas operasi pelayanan angkutan penyeberangan antar pulau serta menyediakan terminal umum untuk penyeberangan. PT. Indonesia Ferry (Persero) merupakan perusahaan penyelenggara pelabuhan di Indonesia memiliki 38 cabang pelabuhan di seluruh Indonesia. Pelabuhan lintas Merak-Bakauheni merupakan cabang utama dan terpadat dibandingkan pelabuhan lainnya.

Lintas Merak-Bakauheni merupakan pelabuhan penghubung antara Pulau Sumatera dan Pulau Jawa. Lintasan ini mengoperasikan 30 kapal Ro-Ro. Rata-rata 4000 kendaraan dan 9000 penumpang setiap hari diseberangkan pada lintasan ini. Lintasan ini memiliki 8 dermaga, empat dermaga di Merak dan empat dermaga di Bakauheni. Sistim penyeberangan diatur dari dermaga ke dermaga, contohnya dari dermaga 1 di Merak akan bersandar di dermaga 1 di Bakauheni. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan pelabuhan di Merak dan di Bakauheni.