

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu gaji, tunjangan, penyediaan fasilitas dan kepuasan kerja dengan subjek penelitian karyawan non manajer bagian pelayanan pada Toserba Fajar Luragung yang berlokasi di Jl. Raya Luragung-Kuningan, Desa Luragunglandeu, Kecamatan Luragung, Kabupaten Kuningan kodepos 45581. Ruang lingkup penelitian terbatas, hanya untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaji, tunjangan, dan penyediaan fasilitas terhadap kepuasan kerja pada karyawan non manajer bagian pelayanan Toserba Fajar Luragung.

3.1.1 Sejarah Singkat Toserba Fajar Luragung

Pada tahun 1997 berdiri sebuah toko yang menjual barang kebutuhan rumah tangga yang berlokasi di samping Pasar Kramatmulya Kuningan, dengan luas 500 m². Toko tersebut kemudian terkenal dengan nama Gloria Indah. Atas kepercayaan dari masyarakat yang menjadi pelanggan setia dan untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada pelanggannya, maka dibangun sebuah toko dengan ukuran lebih luas yang berlokasi di Jalan Raya Jalaksana Kuningan yang berukuran 6.000 m². Toko tersebut kemudian dikenal dengan nama Toserba Fajar, Toko Serba Ada yang memberikan pelayanan kepada masyarakat sekitar, dengan kelengkapan barang yang dibutuhkan, harga bersaing dan kenyamanan berbelanja.

Toserba Fajar didirikan oleh Bapak H. Jana yang juga merupakan perintis dan pendiri Gloria Indah. Pada tahun 2002, Toserba Fajar mulai melakukan ekspansi ke wilayah lain di sekitar Kuningan, termasuk Kecamatan Luragung. Maka dibangunlah Toserba Fajar Luragung dengan luas 8.000 m². Selanjutnya Toserba Fajar semakin gencar melakukan ekspansi baik di dalam wilayah Kuningan maupun ke luar wilayah Kuningan seperti Kabupaten Cirebon dan Kabupaten Majalengka.

Seiring dengan bertambahnya cabang Toserba Fajar, untuk memudahkan pengelolaannya manajemen membagi menjadi tiga wilayah (*region*) yaitu Regional Kuningan Timur yang berpusat di Luragung, Kuningan Selatan dan Kuningan Utara. Regional Kuningan Timur dipimpin oleh Bapak H. Habibullah Jamil, S.E. yang merupakan putra ketiga dari Bapak Jana, pendiri Toserba Fajar.

3.1.2 Visi, Misi, Nilai-Nilai dan Budaya Perusahaan

Visi Toserba Fajar Luragung adalah “Sebagai toko serba ada yang islami, modern, lengkap, murah, nyaman dan bersahabat. Pilihan belanja yang tepat untuk seluruh lapisan masyarakat”. Adapun misi Toserba Fajar Luragung adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan aneka produk yang berkualitas dan halal sesuai kebutuhan pelanggan dengan harga terjangkau
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bertaqwa, profesional dan handal
3. Inovasi yang berkelanjutan
4. Berorientasi pada kemitraan

5. Membangun kesejahteraan karyawan

Motto Toserba Fajar Luragung adalah “Sahabat Ummat, Lengkap dan murah”. Adapun nilai-nilai Perusahaan Toserba Fajar Luragung adalah sebagai berikut:

1. Bekerja dengan amanah
2. Bekerja sama guna mewujudkan perusahaan yang sehat dan sejahtera
3. Berkomitmen dalam memberikan kualitas layanan yang terbaik bagi semua konsumen

Adapun budaya perusahaan pada Toserba Fajar Luragung adalah:

1. Bertaqwa yaitu mengerjakan dengan penuh upaya apa yang diperintahkan oleh Allah SWT, serta meninggalkan dengan penuh daya apa yang dilarang oleh Allah SWT.
2. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya, atau usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.
3. Inovatif atau inovasi dapat diartikan sebagai proses dan/atau hasil pengembangan pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk, proses dan/atau sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan.

3.1.3 Logo Perusahaan

Toserba Fajar membagi manajemen pengelolaannya menjadi tiga wilayah

(*region*), salah satunya Regional Kuningan Timur yang berpusat di Kecamatan Luragung. Berikut ini adalah logo perusahaan Toserba Fajar Luragung Regional Kuningan Timur:

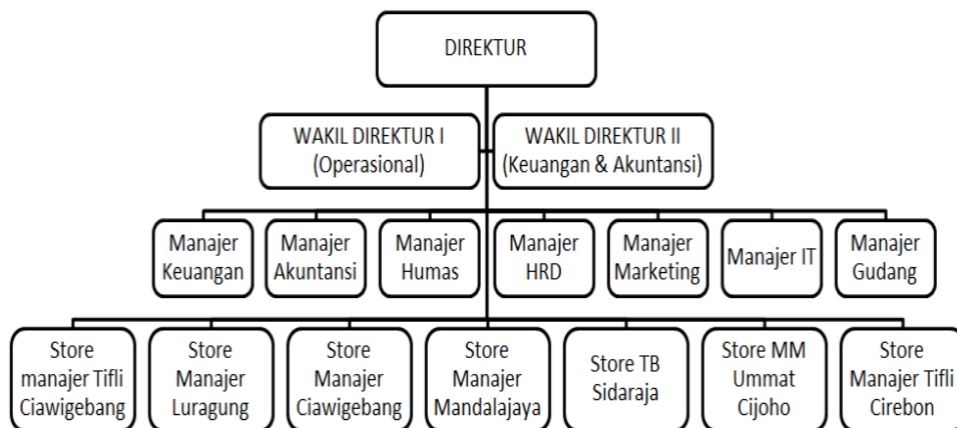


Gambar 3. 1
Logo Perusahaan

Sumber: Manajemen Toserba Fajar Luragung

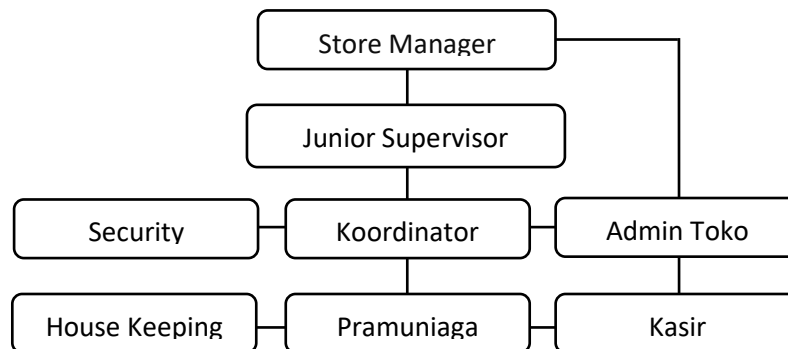
3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan terbagi menjadi dua, yaitu struktur organisasi manajemen dan struktur organisasi toko. Berikut merupakan struktur organisasi manajemen Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.



Gambar 3. 2
Struktur Manajemen

Selain struktur organisasi manajemen di atas, di bawah ini adalah struktur organisasi toko Fajar wilayah Luragung:



Gambar 3. 3
Struktur Toko

Sumber: Manajemen Toserba Surya Luragung

3.2 Metode Penelitian

Sugiyono (2019: 2) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan.

3.2.1 Jenis Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, tunjangan dan penyediaan fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Fajar Luragung adalah metode penelitian survei.

Metode penelitian survei, yaitu suatu metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk memperoleh data yang terjadi di masa lalu atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, ciri-ciri, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi

(wawancara atau kuesioner) tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung bersifat generalisasi (Sugiyono, 2019: 57).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019: 68) operasionalisasi variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yang diambil, yaitu “Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Penyediaan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja (Suatu penelitian pada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung), maka terdapat empat variabel yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Sugiyono (2019: 69) menyebutkan bahwa variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu Gaji (X_1), tunjangan (X_2) dan penyediaan fasilitas (X_3).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Sugiyono (2019: 69) menyebutkan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Gaji (X ₁)	Gaji merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah gaji atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan.	1. Kelayakan Gaji	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan primer	O R D I N A L
		2. Kepuasan terhadap Gaji	- Karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan - Karyawan merasa termotivasi	
		3. Adil	- Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja - Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan karyawan	
Tunjangan (X ₂)	Tunjangan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung, di luar kompensasi finansial langsung.	1. Ketepatan	- Tunjangan diberikan secara tepat waktu - Pemberian tunjangan secara tepat sasaran	
		2. Kelayakan atau Keadilan	- Pemberian tunjangan yang layak dirasakan cukup berharga - Pemberian secara adil	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3. Pembiayaan (<i>Cost</i>) yang Terkontrol dan Seimbang	• Pemberian tunjangan diawasi dengan baik • Jumlah tunjangan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan	
Penyediaan Fasilitas (X_3)	Fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung, untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali	1. Mesin dan Peralatan	• Mesin dan peralatan memiliki jumlah yang cukup banyak dan layak digunakan • Mesin dan peralatan yang ada sesuai dan mendukung pekerjaan	O R D I N A L
		2. Prasarana	• Prasarana yang tersedia membuat karyawan semangat dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik • Ketersediaan dan kelengkapan fasilitas umum berfungsi dengan baik	
		3. Perlengkapan Kantor	• Perlengkapan kantor yang disediakan layak pakai	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			dan membantu penyelesaian pekerjaan	
		4. Ruang Kesehatan	• Ruang kesehatan yang tersedia dalam keadaan yang baik • Peralatan P3K yang ada dalam kondisi lengkap dan baik	
		5. Bangunan	• Kondisi bangunan bagus/baik membuat karyawan semangat dalam bekerja • Kenyamanan tata letak ruangan kantor	
		4. Alat Transportasi	• Kendaraan dinas yang tersedia dalam kondisi layak dan baik • Alat transportasi yang ada sudah cukup banyak dan baik	
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung	1. Isi pekerjaan	• Tanggung jawab terhadap pekerjaan • Beban kerja • Kesesuaian pekerjaan	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif atau sebaliknya menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya	2.Supervisi	• Pengawasan terhadap kinerja karyawan • Pembinaan professional • pimpinan	O R D I N A L
		3.Kesempatan untuk Maju	• Kesempatan program promosi • Informasi seputar promosi jabatan • Kesempatan mengikuti pelatihan	
		4.Rekan Kerja	• Hubungan informal dengan rekan kerja • Kerja sama	
		5.Kondisi pekerjaan	• Suasana kerja yang kondusif • Kebersihan tempat kerja • Fasilitas pekerjaan • Kemampuan menggunakan fasilitas	

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan disesuaikan dengan jenis penelitian yang akan dilakukan.

3.2.3.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh peneliti dari objek yang sedang diteliti. Untuk mendapatkan data tersebut dilakukan penyebaran kusioner yang akan diisi secara langsung oleh objek yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung diperoleh, berupa dokumen-dokumen dan artikel perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan memperkuat data primer.

3.2.3.2 Populasi Sasaran

Populasi menurut Sugiyono (2019: 126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi tidak hanya orang, tetapi populasi bisa juga berupa objek dan benda-benda alam lain yang meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non manajer bagian pelayanan pada Toserba Fajar Luragung sebanyak 30 orang.

Tabel 3. 2
Karyawan Non Manajer Bagian Pelayanan di Toserba Fajar Luragung

Jabatan	Jumlah Karyawan
Kasir	8
Pramuniaga	22
Total	30

Sumber: Manajemen Toserba Fajar Luragung

3.2.3.3 Penentuan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019: 127). Dalam

penelitian ini, penentuan sampel menggunakan sensus yang mana teknik pengambilan sampelnya menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

3.2.3.4 Prosedur Pengumpulan Data

1. Wawancara

Esterberg dalam Sugiyono (2019: 304), wawancara adalah pertukaran informasi atau ide antara dua orang melalui tanya jawab. Wawancara merupakan teknik yang digunakan ketika peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon. Dalam penelitian ini, wawancara yang dilakukan melalui tatap muka dengan manajer HRD Toserba Fajar Luragung.

2. Kuesioner

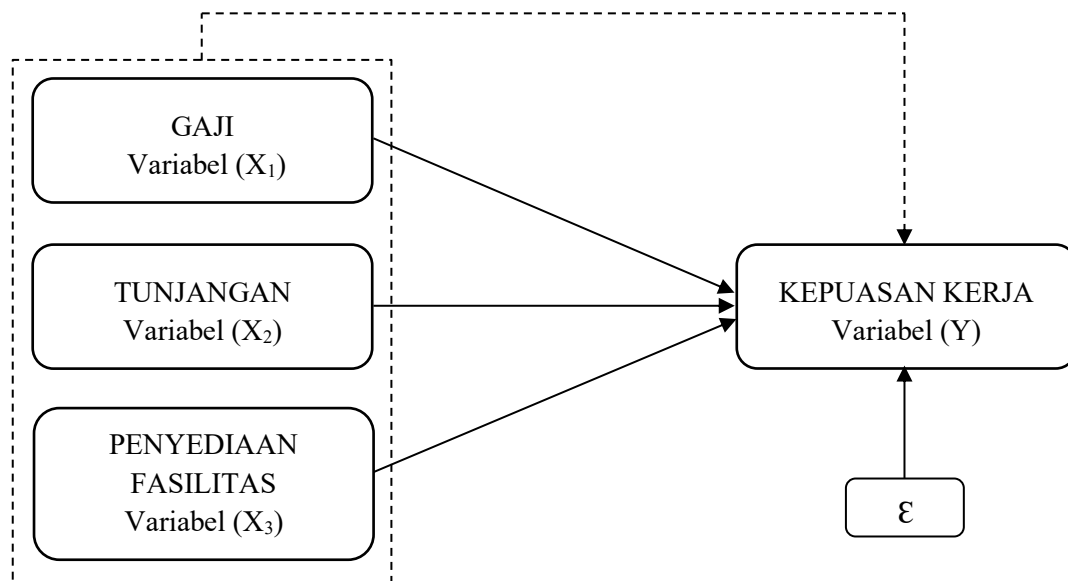
Menurut Sugiyono (2019: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Dalam penelitian ini, kuesioner berhubungan dengan gaji, tunjangan, penyediaan fasilitas dan kepuasan kerja, yaitu dengan memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan non manajer bagian pelayanan di Toserba Fajar Luragung.

3. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019: 314) studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Studi dokumentasi dilakukan dengan cara menggunakan penelaahan terhadap dokumen-dokumen, naskah-naskah atau laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mendukung terhadap penulisan ini. Studi dokumentasi dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh Toserba Fajar Luragung berupa profil perusahaan, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, motto dan jumlah karyawan di perusahaan tersebut.

3.2.4 Model Penelitian

Pola hubungan antara variabel yang akan diteliti disebut sebagai model penelitian atau paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis serta teknik analisis statistik yang digunakan (Sugiyono, 2019:72). Untuk mengetahui hubungan mengenai Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Penyediaan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja, maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3. 4
Model Penelitian

3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dari seluruh responden akan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden, kemudian mentabulasi data berdasarkan variabel. Data dari setiap variabel akan dihitung untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun dan dilakukan pengujian hipotesis yang sudah diajukan (Sugiyono, 2019: 206).

3.2.5.1 Uji Instrumen

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan sebelum melakukan analisis dan interpretasi terhadap data yang telah diperoleh.

1. Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid apabila data yang terkumpul memiliki kesamaan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono (2019: 175). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi dengan $df = n-2$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ maka:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian bisa dikatakan reliabel ketika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sama meskipun beberapa kali digunakan mengukur objek yang sama (Sugiyono, 2019: 175). Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas pada penelitian ini adalah teknik *cronbach alpha*. Suatu indikator dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$. Sedangkan apabila *cronbach alpha* $\leq 0,60$ maka indikator tidak reliabel.

3.2.5.2 Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif, data yang terkumpul akan dirangkum sesuai dengan hal-hal yang berhubungan dengan data tersebut, seperti frekuensi, mean, standar deviasi maupun rankingnya. Bobot jawaban dari responden ditentukan menggunakan skala likert. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Netral	N	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3. 4
Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Netral	N	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

di mana:

X = jumlah persentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan, maka dapat ditentukan intervalnya dengan rumus:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Keterangan:

NJI = Interval untuk menentukan klasifikasi penilaian.

Kriteria pernyataan = Untuk menentukan klasifikasi penilaian.

3.2.5.3 Uji Asumsi Klasik

Layak atau tidaknya suatu model regresi yang akan digunakan sebagai alat analisis di masa yang akan datang, maka dilakukan Uji Asumsi Klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Rahayu, 2023) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah terdistribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi normal. Namun apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi atau tidak. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya korelasi antara variabel independennya. Menurut Ghozali dalam (Rohmah, 2023), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF)

Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka model regresi tersebut bebas dari gejala multikolinearitas.

- Mengkorelasikan antara variabel independen

Apabila memiliki korelasi yang sempurna (dengan nilai $> 0,8$) maka terjadi problem multikolinearitas, demikian pula sebaliknya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali dalam Rohmah 2023). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.
- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.2.5.4 Metode *Successive Interval*

Mengubah skala ordinal menjadi skala interval di dalam penelitian ini menggunakan Metode *Successive Interval*. Skala likert jenis ordinal hanya menunjukkan rankingnya saja. Karenanya, variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data yang berskala interval.

3.2.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara independen variabel Gaji (X_1), Tunjangan (X_2) dan Penyediaan Fasilitas (X_3) terhadap dependen variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan model persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
b1, b2, b3	= Koefisien regresi
X1	= Gaji
X2	= Tunjangan
X3	= Penyediaan Fasilitas
e	= <i>Error</i> /variabel gangguan

3.2.5.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam (Rohmah, 2023), koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai *R Square* (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan).

Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R^2 sama dengan 0 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji F atau Uji Simultan

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yaitu Gaji, Tunjangan dan Penyediaan Fasilitas mempunyai

pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Variabel-variabel independen tersebut dikatakan mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen apabila memiliki nilai signifikansi (sig) di bawah 0,05 (Ghozali dalam Rohmah, 2023).

3. Rancangan Pengujian Hipotesis

a. Pengujian secara simultan

$$H_0 : \beta_{YX_1} = \beta_{YX_2} = \beta_{YX_3} = 0$$

Gaji, Tunjangan dan Penyediaan Fasilitas secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

$$H_a : \beta_{YX_1} = \beta_{YX_2} = \beta_{YX_3} \neq 0$$

Gaji, Tunjangan dan Penyediaan Fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria:

Jika signifikansi F hitung $>$ F tabel ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima

Jika signifikansi F hitung $<$ F tabel ($\alpha = 0,05$) maka H_a ditolak

b. Pengujian secara parsial

$H_{01}: \beta_{YX_1} \leq 0$: Gaji secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_{a1}: \beta_{YX_1} > 0$: Gaji secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_{02}: \beta_{YX_2} \leq 0$: Tunjangan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_{a2}: \beta_{YX_2} > 0$: Tunjangan secara parsial berpengaruh positif terhadap
Kepuasan Kerja

$H_{03}: \beta_{YX_3} \leq 0$: Penyediaan Fasilitas secara parsial tidak berpengaruh
positif terhadap Kepuasan Kerja

$H_{a3}: \beta_{YX_3} > 0$: Penyediaan Fasilitas secara parsial berpengaruh
positif terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria:

Jika signifikansi t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak

Jika signifikansi t hitung $< t$ tabel ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima