

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bata Purwakarta. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel independent atau bebas yang pertama (X_1) adalah kompensasi dan variabel bebas yang kedua (X_2) adalah pengembangan karir. Serta yang menjadi variabel dependent atau terikat (Y) adalah kepuasan kerja karyawan. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bata Purwakarta.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel penelitian, sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arikunto, 1996:9)

3.2.2 Metode Penelitian

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif dan metode *explanatory survey* dan jenis data kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis lapangan. Penelitian menggunakan *descriptive survey* dan metode *explanatory survey* dilakukan melalui kegiatan pengumpulan informasi dari sebagian populasi baik secara langsung ditempat kejadian melalui alat kuesioner dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi yang diteliti terhadap permasalahan penelitian. Metode penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X_1) dalam hal ini adalah kompensasi, dan (X_2) adalah pengembangan karir, dan variabel dependen (Y) adalah kepuasan kerja karyawan.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu kompensasi sebagai variabel independen atau variabel bebas pertama (X_1), dan pengembangan karir sebagai variabel bebas kedua (X_2), serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y).

Operasionalisasi variabel menjelaskan secara lebih rinci dari setiap variabel-variabel yang ada dalam penelitian tersebut, sehingga dapat diukur berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel. Oleh karena itu, penulis perlu memaparkan definisi operasional variabel dengan indikator-indikator sebagai berikut :

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

a. Kompensasi,

Kompensasi adalah sejumlah pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Instrumen yang dipakai dalam kompensasi menurut Ivancevich (2007:294), ada tujuh faktor diantaranya : *Adequate* (memadai), *Equitable* (Adil), *Balance Pay* (Seimbang), *Cost Effective* (Biaya yang Efektif), *Secure* (Aman), *Incentive Providing* (Memberikan Perangsang), dan *Acceptable* (Dapat diterima).

b. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat pengembangan karir menurut Yuniarsi dan Suwatno (2008:140), seperti : Kinerja karir, Sikap karir, Adaptabilitas karir, dan Identitas karir.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, situasi dan lingkungan kerja serta hubungan dengan rekan kerja. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan menurut teori dua faktor dari Herzberg faktor pemotivasian terdapat lima faktor yakni : kesempatan untuk berprestasi, pengakuan (penghargaan), tanggung jawab, pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, dan peluang untuk berkembang.

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Agar lebih memperjelas operasionalisasi ketiga variabel tersebut, selanjutnya diperinci ke dalam tabel 3.1 operasionalisasi variabel di bawah ini,

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No. Item Angket
Kompensasi (X₁) (Ivancevich, 2007:294)	1. <i>Adequate</i> (Memadai)	• Tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah (UMR)	Ordinal	1
	2. <i>Equitable</i> (Adil)	• Tingkat kesesuaian pembayaran berdasarkan beban kerja • Tingkat kesesuaian pembayaran berdasarkan prestasi	Ordinal	2,3
	3. <i>Balance Pay</i> (Seimbang)	• Tingkat kesesuaian kompensasi dengan harapan	Ordinal	4
	4. <i>Cost Effective</i> (Biaya yang efektif)	• Tingkat ketepatan waktu pembayaran kompensasi	Ordinal	5
	5. <i>Secure</i> (Aman)	• Tingkat kompensasi memenuhi kebutuhan pokok karyawan	Ordinal	6
	6. <i>Incentive providing</i> (Memberikan perangsang)	• Tingkat kompensasi memotivasi karyawan • Tingkat kompensasi memicu produktivitas kerja	Ordinal	7,8
	7. <i>Acceptable</i> (Dapat diterima)	• Tingkat transparansi dalam sistem kompensasi	Ordinal	9,10
Pengembangan Karir Karyawan (X₂) (Yuniarsih dan Suwatno,	1. Kinerja karir	• Tingkat tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya • Tingkat dorongan karyawan dalam bekerja untuk mencapai karir yang di harapkan	Ordinal	11-14

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2008:140)		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pencapaian target kerja 		
	2. Sikap karir	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk berprestasi • Tingkat pengevaluasian karir • Tingkat komitmen yang dimiliki karyawan 	Ordinal	15-20
	3. Adaptabilitas karir	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan penyesuaian diri terhadap tuntutan perusahaan dalam hal kreativitas • Tingkat kemampuan penyesuaian diri terhadap tuntutan perusahaan dalam hal pengetahuan • Tingkat kemampuan penyesuaian diri terhadap tuntutan perusahaan dalam hal keahlian • Tingkat kemampuan penyesuaian diri terhadap tuntutan perusahaan dalam hal teknologi 	Ordinal	21-26
	4. Identitas karir	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pendidikan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya • Tingkat harapan terhadap perbaikan karir kedepannya • Tingkat keahlian yang dimiliki untuk menunjang karir di masa depan 	Ordinal	27-29
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) (teori Herzberg)	1. Kesempatan untuk berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengembangan kemampuan diri • Tingkat untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki 	Ordinal	30,31
	2. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat rasa ingin mengetahui terkait pekerjaan • Tingkat pemahaman terkait pekerjaan 	Ordinal	32,33
	3. Peluang untuk berkembang	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat peluang kerja yang diberikan perusahaan dalam menggunakan keterampilan 	Ordinal	34-39

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		karyawan <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kebebasan karyawan dalam teknik pengerjaannya • Tingkat peluang untuk mengevaluasi hasil kerja mereka • Tingkat kesempatan karyawan dalam meningkatkan karir selama bekerja 		
	4. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyelesaian pekerjaan • Tingkat waktu pengerjaan • Tingkat tanggung jawab terhadap resiko kerja 	Ordinal	40-42
	5. Pengakuan (penghargaan)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat perhatian yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja • Tingkat pengakuan atas keberadaan karyawan 	Ordinal	43,44

3.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua karakteristik, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Hussein Umar (2000:41-42), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini yang menjadi sumber data primer adalah karyawan PT. Bata Purwakarta baik tetap, kontrak maupun harian, sedangkan sumber data sekunder penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang dikaji.

3.5. Populasi dan Sampel

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:177), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Riduwan dan Engkos (2008:37), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sumarsono (2004:49) mengatakan bahwa populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset.

Tabel 3.2
Penyebaran Populasi

Status Karyawan	Jumlah Karyawan
Tetap (<i>Permanent</i>)	278
Kontrak (<i>Contract</i>)	282
Harian (<i>Casuals</i>)	107
Total	667

Dari tabel diatas populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bata Purwakarta sebanyak 667 karyawan, terdiri dua departemen yakni *Raw Material* dan *Manufacturing*.

3.5.2 Sampel

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Sugiono (2009:62), sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Rumusan yang digunakan untuk menentukan besarnya ukuran sampel yang akan diteliti adalah Slovin Metode, yaitu ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan presentase kelonggaran ketidaktelitian. Penelitian ini bersifat sosial, oleh karena itu taraf kesalahan ditetapkan sebesar 10%. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

e : presentase kelonggaran ketidakpastian (10%)

n : Jumlah sampel yang diambil

N : Populasi

(sumber : Husein Umar, 2002:141)

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{667}{1 + 667(0.10)^2} \\ &= \frac{667}{7,67} \\ &= 86.96 \\ &= 87 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

Berdasarkan hitungan diatas, dapat diambil sampel 87 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(2008:120), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Selanjutnya di distribusikan secara proporsional menggunakan ukuran proporsional strata populasi (*proportional to size*) yang rumusnya sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

n_i : ukuran sampel tiap stratum

N_i : ukuran populasi tiap stratum

N : ukuran populasi

n : ukuran sampel

Tabel 3.3
Penyebaran Sampel Proporsional

Status Karyawan	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sample	Proposional
Tetap (<i>Permanent</i>)	278	$278/667 \times 87$	36
Kontrak (<i>Contract</i>)	282	$282/667 \times 87$	37
Harian (<i>Casuals</i>)	107	$107/667 \times 87$	14
Total	667		87

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dalam tabel status karyawan di atas, terlihat bahwa sampel penelitian yang akan dilakukan sebanyak 36 karyawan tetap (*permanent*), 37 karyawan kontrak, dan 14 karyawan harian (*casuals*).

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian sebagaimana yang diharapkan, dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Dalam usaha untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan sejumlah kuesioner (angket). Angket tersebut diberikan kepada responden yaitu karyawan di PT. Bata Purwakarta. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan dirinya.

3.7. Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsinya. Menurut Riduwan (2008:216) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap butir dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i) \cdot (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

x : jumlah skor setiap item

y : jumlah total tiap item

n : jumlah responden

r_{xy} : koefisien korelasi

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian tersebut.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas dapat menggunakan fasilitas *software SPSS 18.0 for windows*.

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.7.2 Uji Reliabilitas

1) Penggunaan realibilitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas adalah suatu analisis yang menunjukkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur, dalam arti apakah ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari suatu yang diukur. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap subjek dengan menggunakan alat ukur yang sama.

2) Teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan disini adalah dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas Alpha yang dihitung

dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

Dimana :

k = banyaknya belahan item

S_i^2 = varians dari item ke-i

S_{total}^2 = total varians dari keseluruhan item

Bila koefisien reliabilitas telah dihitung, maka untuk menentukan keeratan hubungan bisa digunakan kriteria, yaitu :

1. kurang dari 0,20 : Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. 0,20 - < 0,40 : Hubungan yang kecil (tidak erat)
3. 0,40 - < 0,70 : Hubungan yang cukup erat
4. 0,70 - < 0,90 : Hubungan yang erat (reliabel)
5. 0,90 - < 1,00 : Hubungan yang sangat erat (sangat reliabel)
6. 1,00 : Hubungan yang sempurna

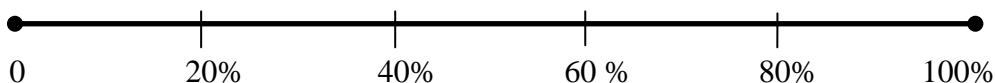
3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Salah satu metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Metode ini dapat digunakan melalui questioner yang disebar kepada responden dan kemudian akan diolah dengan menggunakan skala likert dengan garis kontinum

Berdasarkan 278 karyawan tetap, jumlah sampel data yang diperoleh 36 responden, maka kompensasi yang diterima karyawan tetap yang didasarkan pada hasil pernyataan responden melalui skala likert yang memiliki skor jawaban 1-2-3-4-5.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 36 responden tetap mengenai kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat persentase per-dimensi pada garis kontinum dibawah ini :



Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan : Kriteria Interpretasi Skor

- Angka 0% - 20% = Sangat tidak efektif
- Angka 21% - 40% = Tidak efektif
- Angka 41% - 60% = Cukup
- Angka 61% - 80% = Efektif
- Angka 81% - 100% = Sangat efektif

3.8.2 Analisis Verifikatif

Metode ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam analisis ini akan dihitung koefisien korelasi yang dapat menggambarkan bagaimana hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesa, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentase pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Dalam statistika, metode analisis yang sesuai dengan permasalahan tersebut adalah analisis regresi multiple. Dimana satu variable terikat dipengaruhi oleh beberapa variable bebas.

3.8.2.1 Analisis Regresi Ganda

Penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni X_1 dan X_2 dan satu variabel terikat (Y) sehingga analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2002:21), adalah suatu metode yang menganalisa pengaruh antara dua atau lebih variabel,

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu antara variabel dependen dengan variabel independent

Dalam analisis regresi linier berganda ini yang akan dianalisis adalah variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) dan variabel independen yang mempengaruhinya yaitu kompensasi dan pengembangan karir. Persamaan regresi menurut Sugiyono (2002:21) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja karyawan
- X1 = Kompensasi
- X2 = Pengembangan karir
- a = Bilangan konstanta
- b₁, b₂... = Koefisien regresi b₁, b₂,

Nilai regresi di atas dihitung dengan bantuan komputer program software SPSS *for windows* versi 18.0.

3.8.2.2 Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi bertujuan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dan korelasi berganda (*multiple correlation*). Korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X₁ dan Y, serta X₂

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan Y. Sedangkan korelasi berganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Menurut Riduwan (2008 : 217), untuk mengetahui korelasi menggunakan koefisien korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Korelasi *Pearson Product Moment* dilambangkan dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq + 1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna ; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi ; dan $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan (2008:223)

3.8.2.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan pengujian statistika yang tepat. Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk melihat tingkat signifikansi, yaitu hipotesis penelitian yang telah diuji dengan data sampel

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dapat diberlakukan atau tidak untuk populasi (Sugiyono, 2004:53). Pengujian hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis pengganti (H_1).

Hipotesis ini di uji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier. Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ($t_{student}$). Rumus dari $t_{student}$ sebagai berikut :

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

(Sudjana, 2001 : 62)

Keterangan :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari dulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 5 \%$ atau sebesar $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan dk ($n-2$) serta uji satu pihak yaitu uji pihak kanan, maka :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda, yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F (Sugiyono, 2007 : 219) :

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Banyaknya sampel

Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

1. Taraf signifikansi 0. 05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
3. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama :

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Hipotesis Kedua :

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Riska Yuliana, 2014

Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan variabel kontrol status karyawan di PT.Sepatu Bata Purwakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu