

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam analisis sumber daya manusia di sebuah perusahaan percetakan Al-Qur'an, penerbit buku islami yaitu dengan mengetahui pengembangan karir, terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema. Adapun yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan untuk variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel perantara (variabel intervening) terjadinya pengaruh tidak langsung antara pengembangan karir dan kinerja karyawan, yang diukur dengan tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengembangan karir pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta implikasi pada kinerja karyawan dan juga informasi mengenai tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pada Penelitian ini yang menjadi objek penelitian atau unit analisis yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema. Oleh karena itu akan diteliti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan di PT Sygma Examedia Arkanleema. Penelitian ini akan dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, seperti yang diungkapkan Creswell (2012:217), "*Cross sectional survei* yaitu survei yang dilakukan dengan mengumpulkan data satu persatu dalam satu waktu". Pendapat yang serupa dikemukakan juga oleh Husein Umar (2013:45) yang mengemukakan bahwa, "Pendekatan *cross sectional* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka panjang". Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Juni 2015.

### 3.2 Metode Penelitian

Ulber silalahi (2010:6) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara yang sah dan andal untuk mendapat pengetahuan ilmiah. Metode penelitian bukan saja merupakan cara sistematis dari seluruh pemikiran dan telaah reflektif, melainkan juga memiliki kesanggupan mengoreksi diri.

Sugiyono (2013:6) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Dalam mencapai suatu tujuan penelitian yang telah direncanakan diperlukan penggunaan metode yang tepat agar memperoleh hasil penelitian yang baik. Dari beberapa pendapat menurut ahli dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah yang shahih dan andal dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

#### 3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang digunakan

Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, menurut Ulber Silalahi (2010:27) mengemukakan bahwa penelitian *deskriptif* adalah “Suatu penelitian yang menyajikan suatu gambar yang terperinci tentang suatu situasi khusus, *setting* sosial, atau hubungan”. Melalui jenis penelitian *deskriptif* maka dapat diperoleh gambaran mengenai konsep pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan PT. Sygma Examedia Arkanleema. Sedangkan penelitian *verifikatif* menurut Toto dan Nanang (2012:53) mengemukakan bahwa, “Penelitian *verifikatif* (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya”. Dalam hal ini penelitian *verifikatif* bertujuan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan statistik (Suharsimi Arikunto, 2009:8). Dalam penelitian *verifikatif* bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Survei*. Menurut Toto dan Nanang (2012:56), “Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud mengetahui sesuatu secara keseluruhan dari wilayah atau objek penelitian”. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk seluruh wilayah yang menjadi sasaran. Penelitian yang digunakan dalam metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ke tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2013:58) menyebutkan bahwa “variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan”. Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel yang diteliti. Pada operasionalisasi variabel terdapat dimensi, indikator, ukuran dan skala bertujuan untuk mendefinisikan dan mengukur variabel. Dalam penelitian ini, meliputi tiga variabel yang akan diteliti yaitu, variabel bebas dan variabel perantara (*intervening*), serta, variabel terikat di mana:

#### 1. Variabel Bebas (X)

Variabel yang mempengaruhi, baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, yang memiliki dimensi Tanggung jawab karir, Keahlian, Informasi karir, Perencanaan karir, Kesempatan pengembangan.

#### 2. Variabel Intervening (Y)

Variabel intervening merupakan variabel penyerantara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013:61). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yang diukur dengan dimensi *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri), *Pay* (Gaji), *Promotion* (Promosi), *Supervisi*, *Co-Workers* (Rekan Kerja).

### 3. Variabel terikat (Z)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang memiliki dimensi *Quality of work*, *Quantity of work performed*, *Interpersonal effectiveness*, *Competencies*.

Untuk lebih jelasnya, Operasionalisasi variabel disajikan dalam Tabel 3.1:

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<b>Pengembangan karir. (X)</b> Gary Dessler (2009:5) serangkaian aktifitas sepanjang hidup (seperti <i>workshop</i> ) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang.	1. Tanggung jawab karir	Karyawan mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan sasaran kerja.	Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan sasaran kerja.	Interval	1
		Karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik	Tingkat kemampuan melakukan pekerjaannya dengan baik	Interval	2
		Karyawan senantiasa melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.	Tingkat tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diembannya.	Interval	3
		Karyawan senantiasa membiasakan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	Tingkat pembiasaan karyawan yang senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	Interval	4
		Kemampuan karyawan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.	Tingkat Kemampuan karyawan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.	Interval	5

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	2.Keahlian	Karyawan mampu menentukan prioritas kepentingan pekerjaan.	Tingkat kemampuan karyawan menentukan prioritas kepentingan pekerjaannya.	Interval	6
		Keterampilan yang berada didalam diri karyawan ( <i>Softskill</i> ) dapat membantu mempengaruhi pekerjaan.	Tingkat kemampuan <i>softskill</i> guna membantu mempengaruhi pekerjaan.	Interval	7
		Karyawan dapat menjelaskan materi sesuai dengan penguasaan pengetahuan ( <i>Hardskill</i> ) yang dimiliki karyawan	Tingkat pemahaman/penguasaan <i>Hardskill</i> pada bidang keilmuannya.	Interval	8
		Dengan keahlian yang tinggi karyawan mampu menggunakan peralatan tertentu (Baru).	Tingkat kegunaan keahlian karyawan guna membantu pekerjaan.	Interval	9
		Karyawan mampu melakukan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.	Tingkat kemampuan karyawan melakukan kerjasama dengan rekan kerjanya.	Interval	10
		3.Informasi Karir	Informasi karir harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya (Akurat)	Tingkat keakuratan (kebenaran) informasi karir bebas dari kesalahan-kesalahan penempatan.	Interval
		Informasi karir yang diberikan	Tingkat kemampuan	Interval	12

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		sesuai dengan kebutuhan (Relevan)	perusahaan menyesuaikan informasi karir sesuai dengan kebutuhan.		
		Sosialisasi karir dapat dengan mudah diakses oleh karyawan	Tingkat kemudahan karyawan mengakses informasi karir.	Interval	13
		Informasi karir diberikan secara lengkap.	Tingkat kelengkapan informasi karir secara lengkap.	Interval	14
		Informasi karir yang diberikan tersedia pada saat informasi tersebut diperlukan (Tepat waktu)	Tingkat ketepatan waktu informasi karir yang diterima karyawan.	Interval	15
	4.Perencanaan karir	Rencana karir dapat menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah (Fleksibel)	Tingkat rencana karir yang dapat menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah	Interval	16
		Rencana karir yang disusun karyawan dapat dipertanggung jawabkan (Rasional)	Tingkat kerasionalan rencana karir yang disusun karyawan.	Interval	17
	4.Perencanaan karir	Rencana karir yang dibuat untuk peningkatan perbaikan dalam mencapai kemajuan.	Tingkat rencana karir yang dibuat oleh karyawan guna perbaikan dalam mencapai kemajuan karir	Interval	18
		Rencana karir dipersiapkan secara berkelanjutan	Tingkat mempersiapkan rencana karir secara	Interval	19

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		(kontinu)	berkelanjutan.		
		Rencana karir yang dibuat dapat mendukung program perusahaan.	Tingkat kesesuaian rencana karir dengan program perusahaan.	Interval	20
	5.Kesempatan pengembangan	Semua karyawan memiliki peluang yang sama dalam mengembangkan karir	Tingkat peluang dalam pengembangan karir.	Interval	21
		Tingkat Keterampilan yang disyaratkan pada jabatan tertentu.	Tingkat Keterampilan karyawan yang dapat mempengaruhi pengembangan.	Interval	22
		Karyawan mampu menyiapkan dirinya guna mengikuti kesempatan pengembangan karir.	Tingkat kesiapan karyawan guna mengikuti kesempatan karir.	Interval	23
		Karyawan dapat mengikuti kesempatan-kesempatan pengembangan karir yang tersedia dalam organisasi.	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengikuti kesempatan pengembangan karir.	Interval	24
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b> Veitzal Rivai (2011:856) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau	1. <i>The work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri),	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian	Tingkat kesesuaian tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan	Interval	25
		Puas dengan pekerjaan yang dilakukan	Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan	Interval	26

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
tidak puas dalam bekerja.		Tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas	Tingkat ketidaksulitan karyawan dalam mengerjakan tugas	Interval	27
		Merasa handal dalam pekerjaan	Tingkat kehandalan karyawan dalam pekerjaan	Interval	28
		Merasa takut bila mendapatkan teguran dari atasan bila melakukan kesalahan	Tingkat ketakutan karyawan apabila mendapat teguran dari atasan bila melakukan kesalahan	Interval	29
	2. Pay (Gaji),	Gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintahan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan aturan pemerintah	Interval	30
		Gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan masa kerja	Interval	31
		Gaji yang diterima sesuai jabatan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai jabatan	Interval	32
		Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pengalaman kerja	Interval	33
		Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dapat	Interval	34



Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan		
		Gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan	Interval	35
		Menerima gaji tepat waktu	Tingkat ketepatan penerimaan gaji karyawan	Interval	36
	3. <i>Promotion</i> (Promosi),	Sistem penempatan yang menempati jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan	Tingkat kesesuaian penempatan karyawan yang menempati jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan	Interval	37
		Tersedia kejelasan sistem penjenjangan karir	Tingkat kejelasan sistem penjenjangan karir karyawan	Interval	38
		Kecewa dengan kebijakan sistem penjenjangan	Tingkat kekecewaan karyawan dengan kebijakan sistem jenjang karir di kantor	Interval	39
		Sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai	Tingkat kesesuaian Sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai	Interval	40
	4. Supervisi	Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	Tingkat keseringan atasan melibatkan karyawan	Interval	41

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		dengan baik	dalam pengambilan keputusan dengan baik		
		Senang atas perhatian manajemen dalam membimbing	Tingkat kesenangan karyawan atas perhatian manajemen dalam membimbing bawahannya	Interval	42
		Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	Tingkat Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	Interval	43
		Standar operating prosedur sudah sesuai	Tingkat kesesuaian Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	Interval	44
		Melalui bimbingan dengan atasan memberikan rasa puas	Tingkat kepuasan karyawan Melalui bimbingan dengan atasan	Interval	45
		Atasan melakukan evaluasi dengan baik terhadap keterampilan karyawan	Tingkat penilaian evaluasi oleh atasan terhadap keterampilan karyawan	Interval	46
		Sapaan atasan memberikan rasa puas	Tingkat kepuasan karyawan terhadap sapaan atasan	Interval	47
	5. Co-Workers (Rekan Kerja)	Berdiskusi dengan rekan kerja adalah cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat penilaian berdiskusi dengan rekan kerja adalah cara yang baik dalam menyelesaikan-	Interval	48

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			kan pekerjaan		
		Kerja sama dengan rekan kerja terjalin baik	Tingkat kerja sama karyawan dengan rekan kerja terjalin baik	Interval	49
		Rekan kerja sering memberikan semangat kerja	Tingkat intensitas rekan kerja memberikan semangat kerja bagi karyawan	Interval	50
		Keakraban dengan rekan kerja	Tingkat keakraban karyawan dengan rekan kerja	Interval	51
<b>Kinerja Karyawan (Z)</b> Wilson bangun (2012:231) mengungkapkan Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.	<i>1. Quality of Work</i>	Keterampilan karyawan dalam bekerja.	Tingkat Keterampilan karyawan dalam bekerja.	Interval	52
		Ketelitian karyawan dalam bekerja.	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja.	Interval	53
		Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	Tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditentukan	Interval	54
		Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan	Tingkat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan	Interval	55
		Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditentukan	Tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan target yang telah ditentukan	Interval	56
		Karyawan selalu tepat waktu dalam	Tingkat ketepatan waktu	Interval	57

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		menyelesaikan pekerjaan	karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan		
	2. <i>Quantity of Work Performed</i>	Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditentukan	Tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan target yang telah ditentukan	Interval	58
		Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	59
		Hasil kerja melebihi target yang telah ditentukan.	Tingkat hasil kerja karyawan melebihi target yang telah ditentukan.	Interval	60
		3. <i>Inter-personal Effectiveness</i>	Karyawan kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kekompakan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	Interval
	Karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan		Tingkat karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	62
	Merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan		Tingkat karyawan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	63
	Mampu bekerja secara efektif dengan berbagai situasi		Tingkat kemampuan karyawan bekerja secara	Interval	64

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			efektif dengan berbagai situasi		
		Mampu bekerja dengan baik dalam tim	Tingkat kemampuan karyawan bekerja dengan baik dalam tim	Interval	65
	4. <i>Competencies</i>	Karyawan memahami tugas yang harus diselesaikan	Tingkat karyawan memahami tugas yang harus diselesaikan	Interval	66
		Karyawan selalu bisa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	67
		Karyawan memiliki disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya	Tingkat karyawan memiliki disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya.	Interval	68

Sumber: Berdasarkan Hasil dari berbagai sumber 2015

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan suatu informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum PT Sygma Examedia Arkanleema, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Ulber Silalahi (2010:289) “Data primer adalah suatu objek atau dokumen original material mentah dari pelaku yang disebut *first hand information*”. Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara maupun menyebarkan kuesioner kepada sumber data. Sedangkan data sekunder menurut Ulber Silalahi (2010:291)

adalah “Data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber lainnya yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan”.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu *literature*, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan yang diteliti yang merupakan sumber pengolahnya. Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut ditunjukkan oleh Tabel 3.2 sebagai berikut:

**TABEL 3.2**  
**JENIS DATA DAN SUMBER DATA PENELITIAN**

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Pertumbuhan Perusahaan Penerbitan, Percetakan, dan Reproduksi di Indonesia 2009-2014	Sekunder	BPS Indonesia (2014)
2	Pertumbuhan Perusahaan Penerbitan, Percetakan, dan Reproduksi di Provinsi Jawa Barat 2011-2014	Sekunder	BPS Provinsi Jawa Barat (2014)
3	Peringkat perusahaan percetakan penerbit Al-Qur'an dan Buku Islami	Primer	Kepala Divisi penjualan dari setiap Toko Buku
4	Jumlah Karyawan	Primer	Laporan ketenagakerjaan (HRD) PT. Sygma Examedia Arkanleema
5	Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT Sygma Arkanleema	Primer	Laporan ketenagakerjaan (HRD) PT Sygma Arkanleema.
6	Laporan rekapitulasi produksi	Primer	Bagian produksi (PPIC) PT Sygma Arkanleema.
7	Persentase pencapaian produktifitas.	Primer	Bagian produksi (PPIC) PT Sygma Arkanleema.
8	Presentase kepuasan karyawan	Primer	Kuesioner pra penelitian 2015
9	Presensi ketidakhadiran karyawan	Primer	Laporan ketenagakerjaan (HRD) PT Sygma Arkanleema.
10	Profil PT Sygma Examedia Arkanleema	Sekunder	www.sygmapublishing.com
11	Kuesioner penelitian	Primer	Penyebaran kuesioner pada karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Data 2015

### **3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampel**

#### **3.2.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua.

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran. Populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk sasaran yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema dengan rincian yang dipaparkan pada Tabel 3.3.

**TABEL 3.3**  
**JUMLAH KARYAWAN PT SYGMA EXAMEDIA ARKANLEEMA**  
**PERIODE 31 DESEMBER 2014**

KARYAWAN		JUMLAH KARYAWAN (Orang)
TETAP	KONTRAK	
88	81	169

Sumber : Laporan HRD PT Sygma Arkanleema Desember 2014

Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, menyebabkan peneliti tidak dapat melakukan penelitian kepada seluruh populasi secara satu persatu dan menyeluruh, melainkan mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai dan diharapkan sejumlah sampel tersebut mampu mewakili karakteristik karyawan PT Sygma Examedia Arkanleema secara keseluruhan.

#### 3.2.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Danang Sunyoto (2013:12) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Ukuran sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel yang karakteristiknya diteliti.

Penentuan jumlah sampel sangat tergantung dari karakteristik dan jumlah populasi. Apabila jumlah populasi diketahui secara jelas jumlahnya maka dapat digunakan beberapa rumus. Rumus yang digunakan dalam penarikan sampel pada penelitian ini adalah rumus Harun Al Rasyid. Adapun perhitungan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Sedangkan  $n_0$  dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n_0 = \left[ \frac{Z \left( 1 - \frac{\alpha}{2} \right) S}{\delta} \right]^2$$



Keterangan:

- $N$  = Populasi  
 $n$  = Banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit  
 $S$  = Simpangan baku untuk variabel yang diteliti dalam populasi dengan menggunakan *Deming's Empirical Rule*  
 $\delta$  = *Bound of Error* yang bisa ditelorir atau dikehendaki sebesar 5%

$$Z\left(1 - \frac{\alpha}{2}\right) = \text{Konstanta dari tabel distribusi normal}$$

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

- Menentukan  $S$  (Simpangan Baku) menggunakan *Deming's Empirical Rule* sebagai berikut :

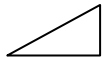
Jumlah item	=	68
Nilai tertinggi skor responden (68x5)	=	340
Nilai terendah skor responden (68x1)	=	68
Rentang (340-68)	=	272

$S$  = Simpangan baku untuk variabel yang diteliti dalam populasi (populasi standar deviator) dengan menggunakan *Deming's Empirical Rule*, maka diperoleh :

$$S = (0,21) (272)$$

$$S = 57,12$$

Keterangan :

$S = (0,21)$ , berdasarkan pengamatan dari jawaban responden yang berbentuk kurva kiri  artinya jawaban responden kebanyakan ada di skor 6.

- Mencari nilai  $n_0$

Dengan derajat kepercayaan 95% dimana  $\alpha = 0,05$   $Z(1 - \frac{\alpha}{2}) = 0,975 = 1,96$  (lihat tabel  $Z$  yaitu tabel normal baku akan diperoleh nilai 1,96)

Jadi,

$$n_0 = \left(\frac{1,96 \times 57,12}{5}\right)^2$$

$$n_0 = \left(\frac{111,95}{5}\right)^2 = (22,39)^2 = 501,3 \approx 501$$

2. Mencari nilai  $n$

$$n = \frac{501}{1 + \frac{501}{169}}$$

$$n = \frac{501}{3,964497041} = 126,3 \approx 126$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel yang diambil pada penelitian ini berukuran 126 dengan  $\alpha = 0,05$ .

### 3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang bertujuan untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sama seperti menurut Sugiyono (2013:116) bahwa teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Selanjutnya menurut Suharsimi Arikunto (2010:116) teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Secara umum terdapat dua teknik sampling menurut (Naresh K. Maholtra, 2009:375) yaitu: (1) teknik *probability*, dan (2) teknik *non-probability*. Teknik *sampling probability* adalah teknik yang memberi peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *sampling non probability* adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *Simple Random Sampling*, *Sistematic Sampling*, *Stratification Sampling* dan *Cluster Sampling*. Sedangkan sampel *non probability* memiliki enam jenis teknik penarikan sampel yaitu sampling sistematis, sampling kuota, sampling insidental, sampling *purposive*, sampling jenuh, dan sampling *snowball*.

Setelah memperoleh data dari responden yang merupakan populasi penelitian, penulis mengambil sampel berdasarkan teknik *simple random sampling*. Menurut Mark L. Bernson *et al* (2012:250) menyatakan “*in a simple random sample, every item from a frame has the same chance of selection as every other item*”. Oleh karena itu hak setiap subjek sama, maka peneliti terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subjek untuk dijadikan

sampel. Sampel yang didapatkan harus memiliki hasil penelitian, untuk itu perlu dilakukan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan sampel yang representatif.

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2013:401) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah:

#### 1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:167) Wawancara merupakan komunikasi atau pembicaraan dua arah atau lebih yang dilakukan oleh pewawancara dan responden untuk menggali informasi yang relevan digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Wawancara ini dilakukan pada manajer *Training and Development* PT. Sygma Examedia Arkanleema untuk memperoleh data mengenai kondisi karyawan yang berada pada PT. Sygma Examedia Arkanleema.

#### 2. Observasi

Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan, digunakan bila objek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil menurut Sugiyono (2013:196). Observasi dilakukan dengan meninjau serta melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti yaitu karyawan PT. Sygma Examedia Arkanleema.

#### 3. Kuesioner

Sugiyono (2013:192) mengungkapkan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai karakteristik responden, kepuasan responden, kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel pengembangan karir (X), variabel kepuasan kerja (Y), dan variabel kinerja karyawan (Z). Kemudian

memilih alternatif jawaban yang disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

#### 4. Studi literatur

Studi literatur menurut Sugiyono (2013:168) merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti digunakan bila ingin mendapatkan data yang lengkap, akurat dan konsisten, terdiri dari studi literatur mengenai pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber, yaitu: a) Perpustakaan UPI, b) Skripsi, Tesis c) Jurnal manajemen sumber daya manusia d) Media cetak dan media elektronik (internet), e) Perpustakaan Daerah Jawa Barat

### 3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

Syarat mutlak dari sebuah penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten) pernyataan tersebut diungkapkan oleh Sugiyono (2013: 170).

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for Windows.

#### 3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Suharsimi Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sedangkan menurut Jackson (2012:168) menyatakan bahwa “Validitas adalah indikasi apakah instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel. Untuk menghitung validitas digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Riduwan (2013:73)

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y  
 $X$  = Jumlah skor item  
 $Y$  = Jumlah skor total (seluruh item)  
 $n$  = Jumlah responden

Perhitungan validitas instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 for windows. Besarnya koefisiensi korelasi di interpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 dibawah ini:

**TABEL 3.4**  
**INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI**

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Setelah menghitung korelasi antar variabel, perlu diuji apakah koefisien validitas tersebut signifikan dibanding taraf signifikan tertentu atau tidak. Pengujian validitas tersebut dilakukan dengan menggunakan formula statistika t sebagai berikut:

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

Riduwan (2013:73)

Keterangan:

- $t_{hitung}$  = Nilai t hitung  
 $r$  = Koefisien korelasi  
 $r^2$  = Kuadrat koefisien korelasi  
 $n$  = Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai  $t$  dibandingkan dengan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = n-2$  taraf signifikan  $\alpha=0,05$ .
2. Jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  maka item tersebut valid.
3. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka item tersebut tidak valid

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen pengembangan karir sebagai variabel X, Kepuasan kerja sebagai variabel Y dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Z. Jumlah pertanyaan untuk variabel X adalah sebanyak 24 item, variabel Y berjumlah 27 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Z berjumlah 17 pertanyaan.

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR**

No	Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan	
<b>Pengembangan karir</b>					
1	<b>Tanggung jawab</b>				
	1	Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja	0,888	0,374	Valid
	2	Melakukan pekerjaan dengan baik	0,832	0,374	Valid
	3	Senantiasa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	0,631	0,374	Valid
	4	Senantiasa membiasakan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,660	0,374	Valid
5	Kemampuan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya	0,594	0,374	Valid	
2	<b>Keahlian</b>				
	6	Kemampuan menentukan prioritas kepentingan pekerjaan.	0,646	0,374	Valid
	7	Kemampuan memanfaatkan <i>softskill</i> dalam pekerjaan	0,669	0,374	Valid
	8	Kemampuan memanfaatkan <i>hardskill</i> dalam pekerjaan	0,729	0,374	Valid
	9	Kemampuan menggunakan peralatan tertentu (baru)	0,745	0,374	Valid
10	Kemampuan melakukan kerjasama yang baik dengan	0,539	0,374	Valid	

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	
	rekan kerja				
3	Informasi karir				
	11	Informasi karir mencerminkan keadaan yang sebenarnya (Akurat)	0,892	0,374	Valid
	12	Informasi karir yang diberikan sesuai dengan kebutuhan (Relevan)	0,745	0,374	Valid
	13	Sosialisasi karir dapat dengan mudah diakses oleh karyawan	0,804	0,374	Valid
	14	Informasi karir diberikan secara lengkap	0,470	0,374	Valid
	15	Informasi karir yang diberikan tersedia pada saat informasi tersebut diperlukan (tepat waktu)	0,745	0,374	Valid
4	Perencanaan Karir				
	16	Rencana karir dapat menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah (fleksibel)	0,892	0,374	Valid
	17	Rencana karir yang disusun karyawan dapat dipertanggung jawabkan (Rasional)	0,729	0,374	Valid
	18	Rencana karir yang dibuat untuk meningkatkan perbaikan dalam mencapai kemajuan.	0,669	0,374	Valid
	19	Rencana karir dipersiapkan secara berkelanjutan (kontinu)	0,541	0,374	Valid
	20	Rencana karir mendukung program perusahaan.	0,729	0,374	Valid
5	Kesempatan Pengembangan				
	21	Semua karyawan memiliki peluang yang sama dalam mengembangkan karir	0,729	0,374	Valid
	22	Tingkat keterampilan yang disyaratkan pada jabatan tertentu	0,541	0,374	Valid
	23	Karyawan mampu menyiapkan dirinya guna mengikuti kesempatan pengembangan karir	0,662	0,374	Valid
	24	Karyawan dapat mengikuti kesempatan-kesempatan pengembangan karir yang tersedia.	0,594	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21,0 *for window*)

Berdasarkan hasil kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka diperoleh nilai

Eva Puji Astuti, 2015

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN PT SYGMA EXAMEDIA ARKANLEEMA DI BANDUNG**

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

$r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,374. Dari tabel hasil pengujian validitas diketahui bahwa pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada responden seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$ , sehingga item-item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap konsep yang seharusnya diukur dalam penelitian ini.

Tabel 3.5 yang menunjukkan hasil pengujian validitas variabel pengembangan karir dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi tanggung jawab dengan item pertanyaan, Informasi karir mencerminkan keadaan yang sebenarnya (Akurat), yang bernilai 0,892, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi informasi karir dengan pertanyaan, Informasi karir diberikan secara lengkap bernilai 0,470 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

Hasil uji coba penelitian untuk variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid, karena skor  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar jika dibandingkan dengan skor  $r_{\text{tabel}}$  yang bernilai 0,374. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kepuasan kerja yang pada penelitian ini merupakan variabel Y.

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA**

No	Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja</b>				
1	<i>The work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)			
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	0,493	0,374	Valid
2	Saya puas dengan pekerjaan yang dilakukan	0,659	0,374	Valid
3	Saya tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas	0,439	0,374	Valid
4	Saya merasa handal dalam bekerja	0,659	0,374	Valid
5	Saya merasa takut bila mendapatkan teguran dari atasan bila melakukan kesalahan	0,862	0,374	Valid
2	<i>Pay</i> (Gaji)			
6	Gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintahan	0,476	0,374	Valid
7	Gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja saya	0,610	0,374	Valid



No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan	
	8	Gaji yang diterima sesuai jabatan saya	0,898	0,374	Valid
	9	Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja saya	0,898	0,374	Valid
	10	Saya Menerima gaji tepat waktu	0,621	0,374	Valid
	11	Gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan saya	0,469	0,374	Valid
	12	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	0,862	0,374	Valid
3	<i>Promotion (Promosi)</i>				
	13	Sistem penempatan yang menempati jabatan struktural maupun fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan	0,898	0,374	Valid
	14	Tersedia kejelasan sistem penjenjangan karir	0,480	0,374	Valid
	15	Saya kecewa dengan kebijakan sistem penjenjangan	0,659	0,374	Valid
	16	Sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai	0,659	0,374	Valid
4	<i>Supervisi</i>				
	17	Atasan selalu melibatkan saya dalam pengambilan keputusan dengan baik	0,836	0,374	Valid
	18	Saya senang atas perhatian manajemen dalam membimbing	0,490	0,374	Valid
	19	Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	0,862	0,374	Valid
	20	Standar operating prosedur sudah sesuai	0,439	0,374	Valid
	21	Melalui bimbingan dengan atasan memberikan rasa puas bagi saya	0,659	0,374	Valid
	22	Atasan melakukan evaluasi dengan baik terhadap keterampilan saya	0,862	0,374	Valid
	23	Sapaan atasan memberikan rasa puas bagi saya	0,476	0,374	Valid
5	<i>Co Workers (Rekan Kerja)</i>				
	24	Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,610	0,374	Valid
	25	Kerja sama saya dengan rekan kerja terjalin baik	0,898	0,374	Valid
	26	Rekan kerja sering memberikan	0,862	0,374	Valid

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	saya semangat kerja			
27	Saya akrab dengan rekan kerja	0,898	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 *for window*)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi gaji, promosi, dan rekan kerja dengan item pertanyaan, Gaji yang diterima sesuai jabatan saya, Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja saya, Sistem penempatan yang menempati jabatan struktural maupun fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan Saya akrab dengan rekan kerja dengan nilai 0,898, dan nilai terendah terdapat pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan pertanyaan, Saya tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas dan Standar operating prosedur sudah sesuai yang bernilai 0,439 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

Selanjutnya, hasil uji coba penelitian untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid, karena skor rhitung lebih besar jika dibandingkan dengan skor rtabel yang bernilai 0,374. Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Z.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan</b>				
1	<i>Quality of work</i>			
	1 Saya selalu terampil dalam bekerja	0,883	0,374	Valid
	2 Saya selalu teliti dalam bekerja	0,775	0,374	Valid
	3 Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah ditentukan	0,706	0,374	Valid
	4 Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan.	0,606	0,374	Valid
	5 Hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,525	0,374	Valid
	6 Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,719	0,374	Valid
2	<i>Quantity of work</i>			
	7 Hasil kerja pegawai sesuai	0,692	0,374	Valid

Eva Puji Astuti, 2015

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN PT SYGMA EXAMEDIA ARKANLEEMA DI BANDUNG**

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

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	dengan target yang telah ditentukan			
8	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,744	0,374	Valid
9	Hasil kerja saya sering melebihi target yang telah ditentukan.	0,739	0,374	Valid
3	<i>Interpersonal Effectiveness</i>			
10	Tingkat kekompakan saya dalam bekerja sama dengan rekan kerja.	0,534	0,374	Valid
11	Saya dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,805	0,374	Valid
12	Saya merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan	0,793	0,374	Valid
13	Saya mampu bekerja secara efektif dalam berbagai situasi.	0,740	0,374	Valid
14	Saya mampu bekerja dengan baik dalam tim.	0,744	0,374	Valid
4	<i>Competencies</i>			
15	Saya memahami tugas yang harus diselesaikan	0,719	0,374	Valid
16	Saya selalu bisa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,744	0,374	Valid
17	Saya mempunyai disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya	0,719	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 *for window*)

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada dimensi *quality of work*, dengan item pertanyaan Saya selalu terampil dalam bekerja yang bernilai 0,883, dan skor terendah terdapat pada dimensi *quality of work* dengan item pertanyaan Hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditentukan yang bernilai 0,525, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan berulang-ulang pada objek yang sama. Sugiyono (2013:171) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama. Sedangkan Jackson (2012:81) menyatakan bahwa

reliabilitas adalah konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Sugiyono (2013:180)

Keterangan:

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrument

$r_b$  = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

Menurut Sugiyono (2013:184) pengujian reliabilitas tersebut dilaksanakan

dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah dua menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen genap dan ganjil.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *For windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,374. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut ini.

**TABEL 3.8**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Pengembangan karir	0,952	0,374	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,951	0,374	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,939	0,374	Reliabel

Sumber: hasil Pengolahan Data 2015 (menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

### 3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat

dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan :

1. Menyusun data, Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, yaitu Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah dibawah ini :
  - a. Memberi skor pada tiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh pengembangan karir (X) terhadap kepuasan kerja (Y), dan dampaknya pada kinerja karyawan (Z), dengan skala pengukuran menggunakan *rating scale*. Menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. *Rating scale* adalah alat pengumpul data yang digunakan dalam observasi untuk menjelaskan, menggolongkan, menilai individu atau situasi. Dalam skala model *Rating Scale*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif, tetapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu *rating scale* ini bersifat lebih fleksibel, yang penting dalam *Rating Scale* adalah harus dapat mengartikan setiap angka yang diberikan pada alternatif jawaban pada setiap item instrumen. Dalam penelitian ini, pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori sebagai berikut :

**TABEL 3.9**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN POSITIF DAN NEGATIF**

Alternatif Jawaban	Sangat tinggi, Sangat baik, Sangat mampu, Sangat sesuai	Rentang Jawaban							Sangat rendah, Sangat buruk, Sangat tidak mampu, Sangat tidak sesuai
		7	6	5	4	3	2	1	
Positif		7	6	5	4	3	2	1	
Negatif		1	2	3	4	5	6	7	

Sumber: Modifikasi dari Husein Umar (2008:99)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

3. Pengujian. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana.

### 3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian.

Data mentah yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner di lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu keterangan dan data mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dapat disusun ke dalam tiga langkah yaitu: persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.10 berikut:

**TABEL 3.10**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch Ali (1985:184)

### 3.2.7.2 Analisis Verifikatif

Dalam menganalisis data, agar menghasilkan data yang menggambarkan keadaan sebenarnya, maka sangat diperlukan ketepatan. Disarankan untuk melakukan uji asumsi klasik tujuannya untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh pengembangan karir (X) terhadap kepuasan kerja (Y), pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja (Z), dan pengaruh pengembangan karir (X) terhadap kinerja karyawan (Z) yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi karena penelitian ini bertujuan hanya untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berikut adalah langkah kerja analisis regresi linear menurut Nirwana SK Sitepu (1994:29):

1. Tentukan terlebih dahulu secara jelas mana yang menjadi variabel bebas dan mana variabel tidak bebas;
2. Periksa secara kasar melalui diagram pencar bagaimana bentuk pola hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Apabila pola pancaran titik-titik yang memperlihatkan hubungan antara variabel X dan variabel Y mengikuti pola garis lurus maka, mempunyai pegangan atau dasar untuk mengatakan (menggunakan) model regresi linier sederhana dengan model  $Y = a + bX$ .
3. Perhatikan apakah benda diagram pencar ada titik yang letaknya terpencil. Jika ada titik yang letaknya terpencil lakukan pengujian terpencil, untuk menentukan apakah titik tersebut harus dikeluarkan atau tidak;
4. Lakukan perhitungan koefisien-koefisien yang diperlukan;
5. Lakukan pengujian kecocokan model;
6. Kesimpulan.

#### 1. Asumsi Analisis Regresi Linier Sederhana

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical*

*Product and Service Solution*). Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan dengan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, maka lakukan langkah berikut:

1. *Entry* data atau buka *file* data yang akan dianalisis
2. Pilih menu berikut ini, *Analyze, Descriptive Statistics, Explore*. Misalnya, Kolmogrov-Simirnov. Hipotesis yang diuji:

$H_0$ : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$ : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

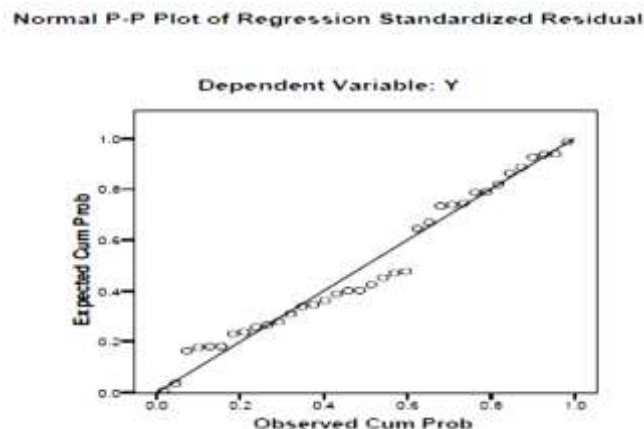
Hasil output uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik akan tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi berdistribusi normal.

Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. tetapkan taraf signifikasi uji  $\alpha = 0,05$
2. Bandingkan  $\alpha$  dengan taraf signifikansi yang diperoleh.
3. Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh  $\leq \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Berikut Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

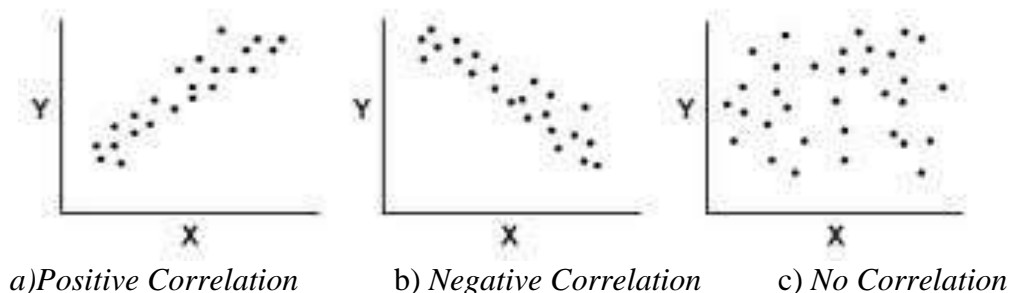




**GAMBAR 3.1**  
**GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT**

### b. Diagram Pencar

Diagram pencar menunjukkan gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel terikat atas variabel bebas adalah pola hubungan yang linear maka, dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu,  $Y = a + bX$ .



**GAMBAR 3.2**  
**MODEL DIAGRAM PENCAR**

Gambar 3.2 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### c. Uji titik terpencil

Setelah diketahui model diagram pencar dan telah menunjukkan pola garis lurus atau linear, langkah selanjutnya adalah memperlihatkan titik-titik yang

letaknya terpencil pada diagram pencar. Titik yang ditemukan pada diagram pencar perlu diuji apakah titik tersebut merupakan titik terpencil atau tidak, jika titik tersebut merupakan titik terpencil maka titik itu harus dikeluarkan dari analisis. Mengeluarkan titik terpencil pada analisis menggunakan test for outlier in regression analysis dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Titik tersebut bukan merupakan titik terpencil

$H_1$  : Titik tersebut merupakan titik terpencil

Statistik uji yang digunakan menurut Nirwana SK Sitepu (1994:19) adalah:

$$t = \frac{Y - \hat{Y}}{S_{Y - \hat{Y}}}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  : variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan.

$Y$  : skor nilai variabel dependen

$S_Y$  : Standar error untuk  $Y$

Dimana kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

$t > t_{n-2}$  : Tolak  $H_0$ , artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terpencil dan harus dikeluarkan dari analisis.

$t \leq t_{n-2}$  : Terima  $H_0$ , artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terpencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis.

#### d. Uji Linearitas

Menurut Sudjana (2005:331), “Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil betul-betul cocok dengan keadaannya atau tidak”. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model sederhana. Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) pembilang (k-2) dan dk penyebut (n-k) serta pihak kanan secara statistik (Sudjana: 2001:18), pengujian hipotesis kelinearan yaitu:

$H_0: \beta \leq 0$ , artinya desain produk dengan keputusan menggunakan

koefisien arah regresinya tidak linear.

$H_a: \beta > 0$ , artinya desain produk dengan keputusan menggunakan koefisien arah regresinya linear.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Definisi regresi sederhana menurut Husaini Usman (2008:216) ialah “hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih atau mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya” Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Formula untuk menghitung analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sugiyono (2013:247)

Keterangan:

- Y = Nilai yang diprediksikan
- X = Nilai variabel independen
- a = Nilai konstanta atau bila harga X = 0
- b = Koefisien regresi.

Dengan ketentuan untuk nilai a dan b masing-masing yaitu:

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

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

Sugiyono (2013:248)

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- X = Variabel Independen
- a = Bilangan konstan
- b = Koefisien arah garis regresi
- n = Lamanya periode

X dianggap mempengaruhi Y, jika nilai X berubah maka nilai Y juga mengalami perubahan. Namun perubahan yang terjadi pada nilai Y tidak semata-mata disebabkan oleh X karena X hanya salah satu faktor yang menyebabkan perubahan pada nilai Y dan masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

### 3.2.8 Koefisien Korelasi

Tujuan perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi adalah untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel tersebut terdiri dari dua macam, yaitu hubungan positif dan hubungan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi ( $r$ ). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya jika:

$r = 1$ , hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)

$r = -1$ , hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$ , hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penentuan koefisien korelasi ( $r$ ) dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson (*pearson's product moment coefficient of correlation*), yaitu:

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

(Sugiyono 2013:248)

$r$  = Koefisien antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Kemudian untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y, digunakan pedoman interpretasi koefisien pada Tabel 3.11 berikut.

**TABEL 3.11**  
**INTERPRETASI KOEFESIEN KORELASI**

INTERVAL KOEFESIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,700 – 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,500	Tinggi
Antara 0,500 – 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 – 0,300	Sedang
Antara 0,300 – 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 – 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 – 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

### 3.2.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013:136) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi  
 r = koefisien korelasi  
 100% = konstanta

### 3.2.10 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian yang akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Untuk menguji signifikansi hubungan, maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus signifikansi korelasi product moment sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2013:250)

Keterangan:

t = nilai yang dihitung  
 r = korelasi *product moment*  
 n = banyaknya sampel

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

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Eva Puji Astuti, 2015

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN PT SYGMA EXAMEDIA ARKANLEEMA DI BANDUNG**

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

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

- H1 : H<sub>0</sub>: Terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja  
H<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja
- H2 : H<sub>0</sub>: Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan  
H<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H3 : H<sub>0</sub>: Terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan  
H<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan