

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menganalisis pengaruh promosi jabatan dan remunerasi terhadap kepuasan kerja. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 hlm.38). Menurut Sugiyono (2013 hlm.39) variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi :

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang sering disebut juga variabel stimulus, prediktor dan antesenden. Dalam bahasa Indonesia sering juga disebut variabel bebas. Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen

2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kritearia dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering juga disebut sebagai variabel terikat variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas

Objek yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia bagian pusat yang berlokasi di Jalan. Dr.Setiabudhi No.299 Bandung.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabelnya, jenis penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey verifikatif. Ada 2 variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu komitmen organisasi dan remunerasi sebagai variabel tidak terikat dan kepuasan kerjasebagai variabel terikat. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2013 hlm. 7) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri,

baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain. Sedangkan penelitian verifikatif menurut sugiyono (2013 hlm.8) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka diperoleh gambaran mengenai promosi jabatan, remunerasi dan kepuasan kerja. Dan penelitian verifikatif yaitu metode menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Dan akan di uji apakah ada pengaruh antara promosi jabatan dan kebijakan remunerasi terhadap kepuasan kerja

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto,2010 hlm 44). Sehingga dapat diketahui antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Dalam hal ini adalah promosi jabatan dan kebijakan remunerasi terhadap kepuasan kerja.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2013 hlm.58) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Ada dua variabel yang dibahas, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah komitmen organisasi dan remunerasi

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini job satisfaction merupakan variabel yang terikatnya

Penjabaran variabel-variabel tersebut menjadi operasionalisasi dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Promosi Jabatan (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Promosi Jabatan (X1) promosi adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak , status dan penghasilan semakin besar (Hasibuan2012 hlm.108)</p>	Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> Promosi jabatan yang diberikan atas dasar kepercayaan organisasi kepada pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian promosi jabatan yang diberikan atas dasar kepercayaan 	Ordinal
	Keadilan	<ul style="list-style-type: none"> Promosi jabatan dilaksanakan secara adil kepada semua pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian promosi jabatan didasarkan pada keadilan 	Ordinal
	Formasi	<ul style="list-style-type: none"> Promosi jabatan yang diberikan disesuaikan dengan formasi yang tersedia 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian promosi jabatan disesuaikan dengan formasi yang tersedia 	Ordinal

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel Remunerasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Remunerasi (X2) Remunerasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja (Mochammad Surya 2004)	Individual Equity	<ul style="list-style-type: none"> • Apa yang diterima pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi pegawai tidur 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian antara apa yang diterima pegawai dengan apa yang pegawai berikan untuk organisasi • Tingkat kesesuaian hasil kerja yang diraih dengan remunerasi yang didapat 	Ordinal
	Internal Equity	<ul style="list-style-type: none"> • Remunerasi yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan • Remunerasi yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian remunerasi yang diberikan terhadap beban pekerjaan • Tingkat kesesuaian remunerasi yang diberikan terhadap prestasi kerja • Tingkat kesesuaian remunerasi dengan lamanya bekerja 	Ordinal
	External Equity	<ul style="list-style-type: none"> • Remunerasi yang diberikan sesuai aturan, dibandingkan dengan organisasi lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian aturan remunerasi yang diberikan dibandingkan dengan organisasi lain 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan Kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (luthans,2012 hlm.234)	1. Pekerjaan itu sendiri <i>(the work itself)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat dan keahlian pegawai • Pekerjaan yang diberikan menarik atau bervariasi • Fasilitas yang diberikan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kepuasan atas pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian pegawai • Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang menarik dan bervariasi • Tingkat kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan 	Ordinal
	2. Gaji <i>(Pay)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji sesuai dengan beban kerja • Gaji yang diberikan adil sesama pegawai • Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan atas gaji dengan beban kerja yang diterima • Tingkat kepuasan atas keadilan gaji yang diberikan • Tingkat kepuasan terhadap gaji untuk memenuhi kebutuhan 	Ordinal
	3. Pengawasan yang diberikan <i>(Supervision)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan selalu bersikap adil terhadap semua pegawai • Atasan selalu mendengarkan keluhan dan saran semua pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap atasan dalam bersikap adil terhadap semua karyawan • Tingkat kepuasan terhadap atasan dalam mendengarkan keluhan dan saran setiap karyawan 	Ordinal

	4. Rekan Kerja (<i>co-workers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Rekan kerja selalu ramah dan menyenangkan • Rekan kerja selalu membantu dan memberikan motivasi • Kerja sama tim 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja yang bersikap ramah dan menyenangkan • Tingkat kepuasan atas rekan kerja yang selalu siap membantu dan memberikan motivasi • Tingkat kepuasan terhadap kerja sama tim 	Ordinal
	5. Kesempatan promosi (<i>Promotion opportunities</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • kesempatan bagi karyawan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri. • Kepuasan terhadap kebijakan promosi yang ada dalam organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kesempatan pegawai untuk dipromosikan jabatannya • Tingkat kepuasan terhadap kebijakan promosi yang ada dalam organisasi 	

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber dari mana data diperoleh.

- Data Primer

Data Primer (Sugiyono, 2013 hlm.137) yaitu sumber data yang langsung memerikan kepada pengumpul data, sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari organisasi, dengan melalui wawancara langsung kepada PTT UPI serta dengan menyebarkan kuesioner kepada PTT tenaga kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia Bandung

- Data Sekunder

Menurut sugiyono (2013 hlm.137) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini

Tabel 3. 3
Sumber data

NO	Data Penelitian	Jenis Data
1	Wawancara dengan PTT Tenaga Kependidikan UPI	Primer
2	Data Jumlah tenaga Kependidikan pusat UPI	Sekunder
3	Kuesioner pra penelitian	Sekunder

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data yang diperlukan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung ke tempat objek penelitian di Universitas Pendidikan Indonesia Bandung untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

- Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hlm.142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner diberikan kepada PTT pegawai tenaga kependidikan UPI Bandung.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal,kepuustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data – data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2013 hlm. 105) “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.”

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi berdasarkan data yang diperoleh yaitu Pegawai Tidak Tetap Tenaga Kependidikan di Universitas Pendidikan Indonesia yang berjumlah 437 jiwa.

3.5.3 Sampel

Sampel adalah bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013 hlm. 106). Berdasarkan populasi yang telah ditentukan, dalam rangka mempermudah peneliti melakukan penelitian dibutuhkan suatu sampel yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar, dimana sampel tersebut harus merepresentasikan dari jumlah populasi tersebut. Agar pengambilan sampel dari populasi mewakili dari total keseluruhan populasi, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama dalam menjadi sampel.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk pengambilan dalam sampel di penelitian ini, menggunakan *random sampling* karena jumlah keseluruhan populasi lebih dari 100 orang. Dan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Riduan, 2013 :71) sebagai berikut :

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

Keterangan : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 437 responden

d^2 : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{437}{437(0.1)^2 + 1} = \frac{437}{5,37} = 81,378 = 81$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka sampel secara menyeluruh adalah 81,37 orang. Untuk meningkatkan ke akuratan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 81 orang (10% x

81,37 = 8,137) maka ukuran untuk sampel dibulatkan menjadi 90 (81,378 + 8,137 = 89,515).

3.5.4 Teknik Sampling

Didalam penelitian ini untuk mengambil sampel cara yang digunakan dengan menggunakan metode *Proportionate Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. Menurut sugiyono (2013 :118) *Proportionate Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok. Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampe di tiap bidang (Riduan,2005 :66) :

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

dimana : n_i = anggota sampel pada prosorsi ke-i

N_i = populasi ke-I

n = sampel yang di ambil dalam penelitian

Tabel 3. 4
Promosi Sample Responden Penelitian

Jumlah Pegawai Tidak Tetap Universitas Pendidikan Indonesia			
Unit			Total
Biro Hukum & Kesekretariatan	21	$\frac{21}{437} \times 90$	4
Biro Hukum & Kesekretariatan (DGB)	1	$\frac{1}{437} \times 90$	1
Biro Hukum & Kesekretariatan (Kantor Pengelola Jurnal)	1	$\frac{1}{437} \times 90$	1
Biro Hukum & Kesekretariatan (MWA)	1	$\frac{1}{437} \times 90$	1
Biro Hukum & Kesekretariatan (OIER)	2	$\frac{2}{437} \times 90$	2
Biro Hukum & Kesekretariatan (Senat)	1	$\frac{1}{437} \times 90$	1
Biro Hukum & Kesekretariatan (WR4)	1	$\frac{1}{437} \times 90$	1
Biro Kepegawaian	4	$\frac{4}{437} \times 90$	1
Biro Sarana dan Prasarana	40	$\frac{40}{437} \times 90$	8

BPPU	1	$\frac{1}{437} \times 90$	1
Criced	1	$\frac{1}{437} \times 90$	1
Dit. Akademik	9	$\frac{9}{437} \times 90$	1
Dit. Kemahasiswaan	5	$\frac{5}{437} \times 90$	1
Dit. Kemahasiswaan (Asrama)	3	$\frac{3}{437} \times 90$	1
Dit. Keuangan	8	$\frac{8}{437} \times 90$	1
Dit. Renbang	4	$\frac{4}{437} \times 90$	1
Dit. TIK	5	$\frac{5}{437} \times 90$	1
FIP	16	$\frac{16}{437} \times 90$	3
FPBS	19	$\frac{19}{437} \times 90$	4
FPEB	17	$\frac{17}{437} \times 90$	3
FPIPS	28	$\frac{28}{437} \times 90$	6
FPMIPA	29	$\frac{29}{437} \times 90$	5
FPOK	13	$\frac{13}{437} \times 90$	1
FPSD	11	$\frac{11}{437} \times 90$	1
FPTK	15	$\frac{15}{437} \times 90$	2
HUMAS	4	$\frac{4}{437} \times 90$	1
Kantor Arsip	1	$\frac{1}{437} \times 90$	1
LPPM	7	$\frac{7}{437} \times 90$	1
Perpustakaan	3	$\frac{3}{437} \times 90$	1
Satuan Audit Internal (SAI)	2	$\frac{2}{437} \times 90$	1
SPs	31	$\frac{31}{437} \times 90$	6
UPT Balai Bahasa	14	$\frac{14}{437} \times 90$	3
UPT ITC	6	$\frac{6}{437} \times 90$	1
UPT K3	64	$\frac{64}{437} \times 90$	13
UPT Kebudayaan	2	$\frac{2}{437} \times 90$	1

UPT Museum Pendidikan Nasional	15	$\frac{15}{437} \times 90$	3
UPT Penerbitan dan Percetakan	6	$\frac{6}{437} \times 90$	1
UPT Poliklinik	10	$\frac{10}{437} \times 90$	1
UPT Pusat Olahraga	16	$\frac{16}{437} \times 90$	3
TOTAL			90

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebar. Teknik yang akan digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner. Rumus korelasi *product moment* dijabarkan dibawah ini :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010: hlm}$$

213)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 3. 5

Hasil Pengujian Validitas X1 (Promosi Jabatan)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,720	0,374	<i>Valid</i>
2.	0,858	0,374	<i>Valid</i>
3.	0,792	0,374	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016 dengan *SPSS for Windows*

Tabel 3. 6

Hasil Pengujian Validitas X2 (Remunerasi)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,656	0,374	<i>Valid</i>
2.	0,714	0,374	<i>Valid</i>
3.	0,446	0,374	<i>Valid</i>
4.	0,568	0,374	<i>Valid</i>
5.	0,630	0,374	<i>Valid</i>
6.	0,731	0,374	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016 dengan *SPSS for Windows*

Tabel 3. 7

Hasil Pengujian Validitas Y (Kepuasan Kerja)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,477	0,374	<i>Valid</i>
2.	0,530	0,374	<i>Valid</i>
3.	0,595	0,374	<i>Valid</i>

4.	0,554	0,374	<i>Valid</i>
5.	0,544	0,374	<i>Valid</i>
6.	0,754	0,374	<i>Valid</i>
7.	0,539	0,374	<i>Valid</i>
8.	0,619	0,374	<i>Valid</i>
9.	0,607	0,374	<i>Valid</i>
10.	0,643	0,374	<i>Valid</i>
11.	0,629	0,374	<i>Valid</i>
12.	0,643	0,374	<i>Valid</i>
13.	0,589	0,374	<i>Valid</i>

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$, yaitu $30-2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Dengan demikian, setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengesanan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Suharsimi Arikunto(2010 :239)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varian total

Rumus Variannya adalah :

$$a^2 t = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x^2}{n} \right)^2}{n}$$

Suharsimi Arikunto(2010:227)

Keterangan :

$\sigma^2 t$ = Harga varians total

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor total

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

n = jumlah responden

keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- ✓ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- ✓ Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPS 23.0 for windows*

Irfan Arifandi2017, 2017

Pengaruh Promosi Jabatan dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja (studi pada pegawai tidak tetap Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia)

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

Menurut Triton (2008 hlm.248) tingkat reabilitas dengan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha 0 sampai 1. Apabila skala tersebut di kelompokkan dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 3. 8
Tingkat Reabilitas berdasarkan nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reabilitas
0,00-0,20	Kurang realibel
0,20-0,40	Agak realibel
0,40 - 0,60	Cukup realibel
0,60 – 0,80	Realibel
0,80 – 1,00	Sangat realibel

Tabel 3. 9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai □□□□□□□□	Nilai □□□□□□□□	Keterangan
Promosi Jabatan	0,647	0,60	Reliabel
Remunerasi	0,682	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,848	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016 dengan *SPSS for Windows*

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5 % dan derajat (df) $n-2$, , yaitu $30-2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,60. Hasil uji reliabilitas variabel X_1, X_2 dan Y dengan menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*, jika skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.7 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul langkah selanjutnya adalah mengolah data, secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuesioner yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengolahan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek)
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5

Tabel 3. 10

Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
	5
	4
	3
	2
	1

- c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 11
Rekapitulasi Data

Responden	Skor item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

- d. *Analisis Data*, yaitu dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verivikatif.
- Analisis Deskriptif, Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus **Sugiyono**(2008:187) sebagai berikut :
 - ✓ Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$
 Dimana :
 - ST = Skor Tertinggi
 - JB = Skor Bulir
 - JR = Jumlah Responden
 - ✓ Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus :

$$\sum \square\square = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Dimana :

X_i = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X1 - Xn$ = Jumlah Skor Angket Masing-masing Responden

- ✓ Membuat daerah kategori kontinum, Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut :
- ✓ Menentuksn kontinum tertinggi dan terendah

Kontinum tinggi dihitung dengan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Kontinum rendah dihitung dengan rumus :

$$SK = SR \times JB \times JR$$

Dimana :

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Terendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- ✓ Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkan ruus :

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

Membuat garis kontinum dan menentuka daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*ratin scale*) dalam garis kontinum (S/Skor maksimal x 100%)

Rendah	Sedang	Tinggi
---------------	---------------	---------------

- ✓ .membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* diatas untuk memeperoleh gambaran variabel Promosi Jabatan (X1), Remunerasi (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Y)

- Analisis Verivikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut

✓ Mengubah data ordinal ke interval (MSI atau *Method of Successive Interval*),

skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_{i= \frac{f}{N}}$
- Tentukan proporsi kumulatif
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

Scale Value = Nilai Skala

Density at Lower Limit = Densitas batas bawah

Density at Upper Limit = Densitas batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah dibawah batas bawah

Secara teknis untuk mentransfortasi data menjadi skala interval akan dibantu dengan menggunakan aplikasi Microsoft Office Excel dengan

menggunakan fasilitas Metode of Successive Interval Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [I + |NS_{min}|]$$

Langkah –langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3. 12
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

<i>Kriteria/Unsur</i>	1	2	3	4	5
<i>Frekuensi</i>					
<i>Proporsi Kumulatif</i>					
<i>Nilai</i>					
<i>Skala Value</i>					

Catatan : skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

✓ Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyarata regresi. Adapun syaratnya adalah uji analisis normalitas data.

3.7.1 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu” Suharsimi Arikunto(2010:313). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dan Y , serta variabel X_2 dan Y . Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment* :

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

(sugiyono, 2012 :183)

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel Promosi Jabatan dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1} + r_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

(Sugiyono, 2013:191)

Keterangan :

Keterangan :

$R_{yX_1X_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel

r_{yx_1} = korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2

Terdapat jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negative. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi(r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

- ✓ Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- ✓ Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif

- ✓ Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar dua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 13

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

<i>Besar Koefisien</i>	<i>Klasifikasi</i>
<i>0,00 – 0,199</i>	<i>Sangat rendah/ Lemah dapat diabaikan</i>
<i>0,200 – 0,399</i>	<i>Rendah / Lemah</i>
<i>0,400 – 0,599</i>	<i>Sedang</i>
<i>0,600 -0,799</i>	<i>Tinggi/ Kuat</i>
<i>0,800 -1,000</i>	<i>Sangat tinggi / Sangat Kuat</i>

Sumber : Sugiyono (2012 : 184)

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya), Sugiyono(2012:188). Analisis Berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (Karakteristik Pekerjaan maka penelitian ini menggunakan rumus analisis regresi berganda.

Persamaan untuk analisis regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012:192)

Dimana :

Y = Variabel dependen (Motivasi Kerja Karyawan)

X_1 = Karakteristik Pekerjaan

X_2 = Fleksibilitas Pekerjaan

a = Harga Y apabila $X=0$ (Harga Konstant)

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan dan penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

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

(Suharsimi Arikunto, 2013:144)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.7.3 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini pengujian menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T-student) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2013 : 184)

Dimana :

t = Distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Fleksibilitas Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2013 : 192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota Sampel

bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ 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 antara Promosi Jabatan terhadap Kepuasan kerja
- $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Kepuasan kerja

2. Hipotesis Kedua

- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Remunerasi terhadap Kepuasan kerja
- $H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Remunerasi terhadap Kepuasan kerja

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0: \rho = 0$, artinya, tidak terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan dan Remunerasiterhadap Kepuasan kerja
- $H_1: \rho \neq 0$, artinya, terdapat pengaruh antara Promosi jabatan dan Remunerasi terhadap Kepuasan kerja

