

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengembangan karir dan Kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Garuda Mas Semesta Cimahi yang beralamat di Jalan Industri II No. 2 Leuwigajah-Cimahi Cimahi, Jawa Barat. Peneliti melakukan penelitian di PT Garuda Mas Semesta Cimahi ini karena ingin mengetahui bagaimana pengembangan karir yang ada di perusahaan, dan bagaimana kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini dan bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Garuda Mas Semesta Cimahi. Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Garuda Mas Semesta Cimahi.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang akan digunakan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Garuda Mas Semesta Cimahi, yaitu jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai

fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2003:54). Sedangkan verifikatif yaitu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistik. Sedangkan dalam penelitian ini metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*). Metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat diartikan sebagai rencana, struktur dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan perencanaan penelitian yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data, yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Sebagai strategi, desain penelitian merupakan penjelasan rinci tentang apa yang akan dilakukan peneliti dalam rangka pelaksanaan penelitian.

Nazir (2005:85) mengatakan bahwa "Desain penelitian harus mengikuti metode penelitian". Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas ini tujuan utamanya adalah mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi, mana variabel yang dipengaruhi. Maka

desain kausalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi variabel dipergunakan untuk menghindari perbedaan penafsiran serta kekeliruan yang mungkin terjadi terhadap istilah-istilah yang dipergunakan. Dengan definisi variabel maka permasalahan yang diteliti akan terarah. Menurut Sugiyono (2010:2) "variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya."

Menurut I Gusti Ngurah Agung dalam skripsi Ati Purwanti (2009:54) menuturkan bahwa "Operasional diartikan suatu kegiatan untuk memberikan skor atau nilai kepada suatu objek berkaitan dengan variabel tertentu". Operasional variabel dilakukan untuk memahami penggunaan variabel dan menentukan data apa yang diperlukan, serta mempermudah pengukuran variabel-variabel tersebut maka dioperasionalisasikan.

Dalam penelitian ini penulis menetapkan dua variabel utama yang diamati, yaitu pengembangan karir sebagai variabel bebas (X) serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji meliputi Pengembangan karir (X) yang meliputi kebutuhan karier, kesempatan karier dan penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karier. dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel

terikat yang terdiri dari indikator meliputi faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

Operasionalisasi dari masing-masing variabel dapat terlihat dalam tabel berikut :

**TABEL 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

| Variable  | Dimensi             | Indikator  | Tingkat pengukuran   | Skala<br>Ukuran |
|---|---------------------|--|--|-----------------|
| <b>Variabel X</b><br><br><b>Pengembangan Karier</b><br><br>“Pengembangan karier merupakan proses dan kegiatan dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk jabatan-jabatan dalam organisasi yang akan datang. Dalam hal ini pengembangan karier dilakukan untuk memfasilitasi karyawan dalam mencapai jabatan di masa mendatang”<br><br><b>(Veithzal Riva’i 2005:284)</b> | 1.Kebutuhan karier  | a. .Kesadaran terhadap kebutuhan karier                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesadaran perusahaan terhadap kebutuhan pengembangan karir karyawan</li> <li>• Tingkat kesadaran terhadap rotasi jabatan</li> <li>• Tingkat persiapan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan untuk karyawannya</li> </ul>         | Ordinal         |
|   |                     | b. Keseimbangan atas persamaan perlakuan untuk berkarier | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keadilan dalam kesempatan berkarier</li> <li>• Tingkat persamaan perlakuan terhadap setiap karyawan dalam kesempatan berkarier</li> <li>• Tingkat keseimbangan pemberian fasilitas untuk maju dalam berkarier antar karyawan</li> </ul> | Ordinal         |
|   | 2.Kesempatan karier | a. Informasi perencanaan karir                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat transparansi informasi pengembangan karir</li> <li>• Tingkat kejelasan informasi karir dari pihak perusahaan</li> </ul>   | Ordinal         |
|   |                     | b. Konseling karier                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat frekuensi terjadinya konseling karir yang dilakukan perusahaan</li> <li>• Tingkat kepuasan</li> </ul>   | Ordinal         |

|  |  |                                      |  |                    |
|--|--|--------------------------------------|--|--------------------|
|  |  |                                      | terhadap konseling karir   | Ordinal            |
|  | 3. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karier | a. Peningkatan keterampilan karyawan | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat perhatian perusahaan dalam peningkatan kemampuan karyawan</li> <li>Tingkat perhatian karyawan dalam peningkatan kemampuan untuk berkarir</li> </ul> | Ordinal<br>Ordinal |
|  |  | b. Promosi                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat peluang terjadinya promosi jabatan</li> <li>Tingkat frekuensi terjadinya promosi jabatan</li> </ul>   | Ordinal<br>Ordinal |

| Konsep Variabel  | Dimensi             | Indikator                         | Tingkat Pengukuran   | Skala Pengukuran              |
|--|---------------------|-----------------------------------|--|-------------------------------|
| <b>Variabel Y</b><br><b>Kepuasan Kerja</b><br>“Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.”<br><br><b>Moh. As’ad</b><br><b>(2004:104)</b> | 1. Faktor psikologi | a. Ketentraman dalam bekerja      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap suasana kerja dalam organisasi</li> <li>Tingkat kepuasan terhadap jaminan pekerjaan</li> </ul>  | Ordinal<br>Ordinal<br>Ordinal |
|  |                     | b. Minat, bakat, dan keterampilan | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, dan keterampilan</li> <li>Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan</li> </ul> | Ordinal                       |
|  | 2. Faktor Sosial    | a. Interaksi dengan atasan        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap komunikasi dengan atasan</li> </ul>   | Ordinal                       |
|  |                     | b. Interaksi dengan rekan kerja   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap hubungan kerja dengan rekan kerja</li> </ul>  | Ordinal                       |
|  | 3. Faktor           | a. Pengaturan                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan</li> </ul>   | Ordinal                       |

|  |                     |                             |   |         |
|--|---------------------|-----------------------------|---|---------|
|  | Fisik               | waktu kerja                 | atas waktu kerja yang ditetapkan  | Ordinal |
|  |                     | b. Perlengkapan kerja       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap waktu istirahat yang diberikan perusahaan</li> </ul>   | Ordinal |
|  |                     | c. Kondisi lingkungan kerja | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap ketersediaan peralatan dalam menunjang pekerjaan</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kelengkapan peralatan sebagai penunjang pekerjaan</li> </ul>   | Ordinal |
|  |                     | d. Jaminan kesehatan        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap pencahayaan ruangan di tempat kerja</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap sirkulasi udara di tempat kerja</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap tata ruang kerja</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap jenis layanan kesehatan yang diberikan perusahaan</li> </ul> | Ordinal |
|  | 4. Faktor finansial | a. Gaji yang diberikan      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian gaji dengan pendidikan</li> <li>• Tingkat kesesuaian gaji dengan lama bekerja</li> <li>• Tingkat kesesuaian gaji dengan bobot pekerjaan</li> <li>• Tingkat kesesuaian pemberian bonus dengan prestasi yang diraih</li> </ul>  | Ordinal |
|  |                     |                             |   | Ordinal |
|  |                     |                             |   | Ordinal |
|  |                     |                             |   | Ordinal |

### 3.4 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang didapat merupakan data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang didapat langsung dari pihak yang bersangkutan dengan melalui wawancara yang dilakukan secara langsung dengan staff yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Sementara data sekunder yaitu data tidak langsung yang merupakan data yang telah diperoleh hasil analisis pihak lain yang mencermati hal yang sama.

#### 3.4.1 Teknik Pengumpul Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi kedalam dua bagian yaitu:

1. Study kepustakaan (library research)

Penelitian kepustakaan dilaksanakan untuk memperoleh data sekunder yang akan dijadikan landasan teori masalah yang diteliti. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, majalah, dan jurnal yang dapat dijadikan landasan pemikiran teoritis dalam penelitian.

2. Penelitian lapangan (field research)

- a. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.

- b. Penelusuran literatur, yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan dari peneliti sebelumnya. Pengamatan literatur juga disebut juga pengamatan tidak langsung.
- c. Penggunaan kuesioner (angket), yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti. Daftar pertanyaan ini disebarakan kepada karyawan PT Garuda Mas Semesta Cimahi.

Berikut langkah-langkah pembuatan angket:

1. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya.  
Jenis instrument yang digunakan bersifat tertutup, yaitu karyawan hanya perlu mengisi angket dengan jawaban yang telah disediakan dalam bentuk pilihan ganda.
3. menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden dihitung dengan menggunakan skala likert.

**TABEL 3.2**

**ALTERNATIF JAWABAN MENURUT SKALA LIKERT**

| Alternatif Jawaban | Sangat tinggi | Tinggi | Sedang | Rendah | Sangat Rendah |
|--------------------|---------------|--------|--------|--------|---------------|
| Positif            | 5             | 4      | 3      | 2      | 1             |
| Negatif            | 1             | 2      | 3      | 4      | 5             |



### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2004:55)

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi dari karyawan PT Garuda Mas Semesta Cimahi bagian staf yang berjumlah 45 orang. Maka berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan PT Garuda Mas Semesta Cimahi.

#### **3.5.2 Sampel**

Dalam penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan teknik sampel yaitu populasi, menurut Saiffudin Azwar (2007) populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi, akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu.

Metode yang digunakan dimana semua populasi dijadikan sampel disebut sensus atau , titik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2004: 62) “Metode sampling, jenuh atau sensus adalah teknik penarikan sampel dimana semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel” berdasarkan keterangan tersebut maka jumlah populasi dalam penelitian ini akan diambil sebanyak 45 Orang.

Dalam penelitian ini juga disertakan kuesioner tentang variable yang akan diteliti yaitu Pengembangan karir (variable  $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai penunjang penelitian.

### **3.6 Rancangan analisis data**

#### **3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Data merupakan instrument yang paling penting dalam penelitian dan dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data sangat diperlukan. Untuk itu data yang akan dikumpulkan melalui kuesioner harus diuji kelayakannya dengan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas, karena syarat suatu instrument yang baik adalah *valid* dan *reliable*.

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2003) “valid berarti instrument itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Insstrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal. Instrumen yang mempunyai validitas internal dan rasional bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur, yang mempunyai validitas eksternal bila kriteria didalam intrumen tersusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Namun validitas internal instrument dikembangkan menurut teori yang relevan, maka validitas eksternal instrument dikembangkan dari fakta empiris yang telah ada.

Maka dalam penelitian tipe penelitian yang digunakan adalah Validitas konstruksi (*Construct validity*) yaitu menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan dengan skor total. Skor total ini merupakan skor nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor item dan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Bila ternyata semua skor yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dinyatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Untuk menentukan tingkat validitas suatu item kuesioner, maka akan digunakan metode korelasi *product moment* untuk mencari hubungan dan pembuktian hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden dalam hal ini karyawan (Y) dengan skor masing-masing yang diperoleh dari item (X) dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

(Sugiyono, 2004:213)

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$x$  = Skor total dari jawaban responden terhadap variable x

$y$  = Skor total dari jawaban responden terhadap variable  $y$

$n$  = Jumlah responden

Kriteria pengujian :  $r$  Hitung  $>$   $r$  Variabel : Valid

$r$  Hitung  $\leq$   $r$  table : tidak valid

**Tabel 3.3**  
**Uji Validitas Variabel X (Pengembangan Karir)**

| Bulir item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X. 1       | 0,677    | 0,374   | Valid      |
| X. 2       | 0,382    | 0,374   | Valid      |
| X. 3       | 0,507    | 0,374   | Valid      |
| X. 4       | 0,669    | 0,374   | Valid      |
| X. 5       | 0,574    | 0,374   | Valid      |
| X. 6       | 0,380    | 0,374   | Valid      |
| X. 7       | 0,675    | 0,374   | Valid      |
| X. 8       | 0,541    | 0,374   | Valid      |
| X. 9       | 0,753    | 0,374   | Valid      |
| X. 10      | 0,582    | 0,374   | Valid      |
| X. 11      | 0,703    | 0,374   | Valid      |
| X. 12      | 0,649    | 0,374   | Valid      |
| X. 13      | 0,535    | 0,374   | Valid      |
| X. 14      | 0,512    | 0,374   | Valid      |
| X. 15      | 0,460    | 0,374   | Valid      |
| X. 16      | 0,385    | 0,374   | Valid      |
| X.17       | 0,390    | 0,374   | Valid      |

Sumber: hasil pengolahan data 2011

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)**

| Bulir item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| Y. 1       | 0,509    | 0,374   | Valid      |
| Y. 2       | 0,510    | 0,374   | Valid      |
| Y. 3       | 0,497    | 0,374   | Valid      |
| Y. 4       | 0,558    | 0,374   | Valid      |
| Y. 5       | 0,606    | 0,374   | Valid      |
| Y. 6       | 0,405    | 0,374   | Valid      |
| Y. 7       | 0,653    | 0,374   | Valid      |
| Y. 8       | 0,559    | 0,374   | Valid      |

|              |       |       |       |
|--------------|-------|-------|-------|
| <b>Y. 9</b>  | 0,588 | 0,374 | Valid |
| <b>Y. 10</b> | 0,569 | 0,374 | Valid |
| <b>Y. 11</b> | 0,576 | 0,374 | Valid |
| <b>Y. 12</b> | 0,493 | 0,374 | Valid |
| <b>Y. 13</b> | 0,545 | 0,374 | Valid |
| <b>Y. 14</b> | 0,587 | 0,374 | Valid |
| <b>Y. 15</b> | 0,433 | 0,374 | Valid |
| <b>Y. 16</b> | 0,442 | 0,374 | Valid |
| <b>Y. 17</b> | 0,492 | 0,374 | Valid |
| <b>Y. 18</b> | 0,475 | 0,374 | Valid |

Sumber: hasil pengolahan data, tahun 2011

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Oleh karena itu digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Untuk instrumen yang di dalamnya terdapat skor yang berbentuk rentangan antara beberapa nilai atau yang berbentuk skala bertingkat (1-3,1-5,1-7, dan seterusnya), seperti pertanyaan dalam bentuk uraian dan angket yang berstruktur, rumus pengujian validitas yang paling tepat digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha* (Suharsimi Arikunto, 2006:196).

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Formula rumus Koefisien Alpha Cronbach ( $C\alpha$ ) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$Ss_b^2$  = Jumlah varians butir

$s_t^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan:

$s_t^2$  = Varians total

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum X^2$  = Jumlah skor item dikuadratkan

$n$  = Jumlah responden

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk setiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.5.

**Tabel 3.5**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

| Variabel                               | Hasil        |             | Keterangan |
|--|--------------|-------------|------------|
|  | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ |            |
| Variabel X<br>(Pengembangan Karir)     | 0,859        | 0,70        | Reliabel   |
| Variabel Y<br>(Kepuasan Kerja Pegawai) | 0,845        | 0,70        | Reliabel   |

Sumber : Hasil pengolahan data 2011

Harga r akan dikonsultasikan dengan table interpretasi nilai r sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Interpretasi koefisien Korelasi Nilai r**

| Interval koefisien | Tingkat Hubungan                      |
|--------------------|---------------------------------------|
| 0,00-0,199         | Sangat Rendah / Lemah dapat diabaikan |
| 0,20-0,399         | Rendah / Lemah                        |
| 0,40-0,599         | Cukup / Sedang                        |
| 0,60-0,799         | Kuat / Tinggi                         |
| 0,80-1,000         | Sangat Kuat / Sangat Tinggi           |

Sumber: Sugyono (2007:183)

### 3.6.2 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari reponden melalui kuesioner terkumpul, angka selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat hubungan antara variabel Pengembangan karir (X) dan variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y) dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, dalam hal kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Menghitung bobot nilai dengan skala *likert* dengan ukuran interval artinya yang diteliti mempunyai 5 pilihan jawaban dengan urutan peringkat Sangat Setuju (SS), setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya criteria pemberian skor dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 3.7**  
**Pedoman Nilai Angket**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Skor (+)</b> | <b>Skor (-)</b> |
|---------------------------|-----------------|-----------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5               | 1               |
| Setuju (S)                | 4               | 2               |
| Ragu-Ragu (RR)            | 3               | 3               |
| Tidak Setuju (TS)         | 2               | 4               |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1               | 5               |

*Sumber: Sugyono (2007:74)*

3. Rekapitulasi nilai angket variable Pengembangan karir (X) dan variable Kepuasan Kerja karyawan (Y)
4. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel Pengembangan karir (X) dan variable Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang



divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. menghitung skor total terendah dan skor tertinggi dari bobot instrument sebagai berikut:

$$\text{skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan:

SR = Skor Terendah

ST= skor Tertinggi

JB= Jumlah butir Pertanyaan

JR= Jumlah responden

- b. Menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi 3
- c. Menentukan ukuran tinggi, sedang, dan rendah.
- d. Membuat parameter untuk kriteria tinggi, sedang, dan



Sumber: diadaptasi dari Riduwan (2007:88)

- e. Membandingkan skor total tiap variable dengan *parameter* diatas untuk memperoleh gambaran variable Pengembangan karir (X) dan variable Kepuasan Kerja Karyawan(Y).

## 2. *Method of Succesive Internal* (MSI)

Karena penelitian ini menggunakan data ordinal seperti yang dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Internal*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi ( $f$ ) setiap pilihan jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi ( $p$ ) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi ( $f$ ) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas  $Z$  (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan hasil interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variable independent dan varibel dependent serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

## 6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Langkah selanjutnya adalah menghitung dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Penelitian ini hanya terdiri atas dua variabel yaitu variabel Pengembangan karir (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y), maka bentuk persamaan regresi Y  $Y' = a + bX$  atas X adalah:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y = subjek dalam variable dependen yang diprediksikan

A = harga Y bila X = 0

B = angka arah / koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X = subjek pada variable indeviden yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu  $\sum X_i$ ,  $\sum Y_i$ ,  $\sum X_i^2$ ,  $\sum Y_i^2$ , dan  $\sum X_i Y_i$
- 2) Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan

Sudjana (1993) sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya. Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi ( $r^2$ ).

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

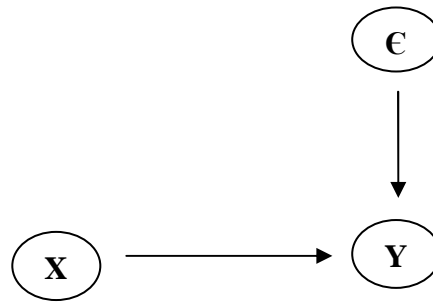
Selain rumus diatas, teknik analisa data penelitian ini dapat menggunakan program statistic dengan bantuan software computer (program SPSS versi 17), hal ini digunakan untuk memudahkan penelitian dalam perhitungan.

### 3.7 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang dianalisis yaitu Pengembangan karir (X) sebagai variabel bebas, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk menguji kedua variabel tersebut. Hipotesis tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.2

:



**Gambar 3.2**  
**Model Regresi**

Keterangan :

- X = Pengembangan karir  
 Y = Kepuasan Kerja  
 $\epsilon$  = Residu (variabel lain diluar variabel X yang berpengaruh) ke variabel akibat (*endogenous*) dinyatakan oleh besarnya nilai numerik dari variabel *eksogenous*.

Secara statistik pengujian hipotesis keberartian arah regresi adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Koefisien arah regresi tidak berarti

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Garuda Mas Semesta Cimahi.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , Koefisien arah regresi berarti

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Garuda Mas Semesta Cimahi.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ( $t_{student}$ ). Rumus dari *distribusi t student* adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2007:184})$$

Keterangan:

$t$  = distribusi student

$r$  = koefisien korelasi *product moment*

$n$  = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan  $dk (n-2)$  serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan.

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

$H_0 : \rho > 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Garuda Mas Semesta Cimahi

$H_a : \rho \leq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Garuda Mas Semesta Cimahi