

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang diambil untuk menjadi variabel bebas (*independent variabel*) adalah pengembangan karyawan yang diterapkan pada perusahaan atau badan instansi tersebut, yang diukur melalui adanya pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier. Sedangkan yang menjadi variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kepuasan kerja yang diukur melalui isi pekerjaan, supervisi/pengawasan, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Sasaran dari penelitian adalah Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat bertempat di Jl. Kawaluyaan Indah II No. 4 Soekarno Hatta, Bandung.

Berdasarkan variabel penelitian tersebut maka akan dianalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat.

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

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

Sugiyono (2009 : 1) mengemukakan pengertian metode penelitian sebagai cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2005 : 11) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai pengembangan karyawan yang terdiri dari pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier serta kepuasan kerja. Sedangkan metode verifikatif lebih mengacu kepada pengujian kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dari lapangan yang berkaitan dengan pengembangan karyawan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey explanatory* atau penelitian survei. *Survey explanatory* yaitu suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi yaitu para pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat menggunakan kuesioner penelitian sebagai alat pengumpul data.

Penelitian yang dilakukan di Bapusipda Provinsi Jawa Barat ini berlangsung pada bulan Desember 2010 hingga April 2011 pada hari dan jam kerja pegawai.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Nazir (2005 : 84-85), desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja. Dalam pengertian yang lebih luas, desain penelitian mencakup proses-proses yang lebih terperinci.

Terlebih dahulu dilakukan identifikasi dan pemilihan masalah penelitian, pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya, dan memformulasikan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan, luas jangkauan (*scope*) dan hipotesis untuk diuji. Setelah itu, dilakukan penyelidikan atau percobaan, memilih serta member definisi terhadap pengukuran variabel-variabel, memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan, menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data, membuat *coding* serta mengadakan *editing* dan *processing* data, menganalisis data serta pemilihan prosedur statistik untuk mengadakan generalisasi serta inferensi statistik, pelaporan hasil penelitian, termasuk proses penelitian diskusi serta interpretasi data, generalisasi, kekurangan-kekurangan dalam penemuan, serta menganjurkan beberapa saran-saran dan kerja penelitian yang akan datang.

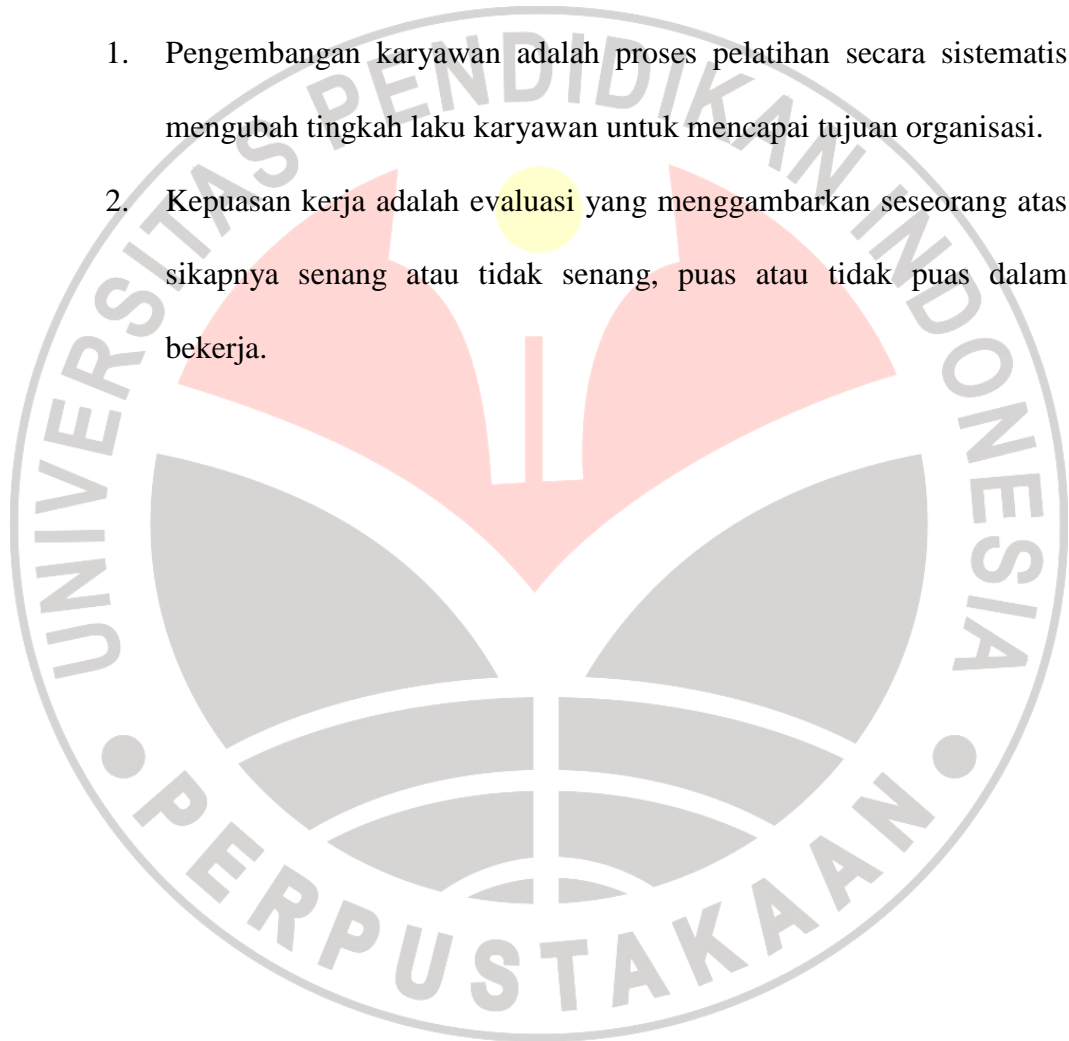
### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu pengembangan karyawan (X) dan variabel terkait yaitu kepuasan kerja (Y).

Skala pengukuran dalam menjangkau data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal yaitu “skala yang berjenjang yaitu jarak data yang satu dengan yang lainnya tidak sama”. (Sugiyono, 2004 : 7).

Untuk lebih memperjelas makna dari variabel yang diteliti, berikut adalah penjabarannya.

1. Pengembangan karyawan adalah proses pelatihan secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.



**TABEL 3.1**  
**PENJABARAN VARIABEL, SUB VARIABEL, DAN INDIKATOR**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala
Pengembangan Karyawan (X)  “Pengembangan karyawan adalah proses pelatihan secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.”  Veithzal Rivai (2004 : 225)	Pelatihan (X1)	▪ Lama pelatihan	▪ Tingkat lamanya pelatihan yang dilaksanakan	1	Ordinal
		▪ Frekuensi pelatihan	▪ Tingkat frekuensi pelatihan yang diberikan	2	Ordinal
		▪ Variasi jenis pelatihan	▪ Tingkat variasi jenis pelatihan	3	Ordinal
		▪ Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan karyawan	▪ Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan karyawan	4	Ordinal
		▪ Kesesuaian metode pelatihan	▪ Tingkat kesesuaian metode pelatihan yang dilaksanakan	5	Ordinal
		▪ Ketepatan para karyawan yang mengikuti pelatihan	▪ Tingkat ketepatan para karyawan yang mengikuti pelatihan	6	Ordinal
	Pendidikan (X2)	▪ Lama pendidikan	▪ Tingkat lamanya pendidikan yang akan dilaksanakan	7	Ordinal
		▪ Frekuensi pendidikan	▪ Tingkat frekuensi pendidikan yang akan diberikan	8	Ordinal
		▪ Variasi jenis pendidikan	▪ Tingkat variasi jenis pendidikan	9	Ordinal
		▪ Kesesuaian materi pendidikan dengan kebutuhan karyawan	▪ Tingkat kesesuaian materi pendidikan dengan kebutuhan	10	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala
			karyawan		
		▪ Kesesuaian metode pendidikan	▪ Tingkat kesesuaian metode pendidikan	11	Ordinal
		▪ Ketepatan para karyawan yang mengikuti pendidikan	▪ Tingkat ketepatan para karyawan yang mengikuti pendidikan	12	Ordinal
	Pengembangan Karier (X3)	▪ Frekuensi konsultasi karier	▪ Tingkat frekuensi konsultasi karier yang diadakan	13	Ordinal
		▪ Jenjang karier	▪ Tingkat jenjang karier yang diberikan	14	Ordinal
		▪ Peluang promosi karier	▪ Tingkat peluang promosi karier yang diberikan	15	Ordinal
		▪ Prestasi kerja	▪ Tingkat prestasi kerja karyawan yang telah ditunjukkan dalam performa kerja	16	Ordinal
		▪ Jaringan kerja	▪ Tingkat jalinan hubungan pribadi antar karyawan	17	Ordinal
		▪ Kesetiaan terhadap organisasi	▪ Tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi	18	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala
Kepuasan Kerja (Y) “Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.” Veithzal Rivai (2008 : 475)	Isi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan yang diberikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan</li> </ul>	19	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya</li> </ul>	20	Ordinal
	Supervisi/pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengawasan yang insentif dan menghasilkan kinerja yang positif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap pengawasan yang insentif</li> </ul>	21	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensi yang dimiliki oleh atasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap kompetensi yang dimiliki atasan</li> </ul>	22	Ordinal
	Organisasi dan manajemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kebijakan yang sesuai dengan harapan karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian kebijakan perusahaan dengan harapan karyawan</li> </ul>	23	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan yang baik dengan pihak manajemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan pihak manajemen</li> </ul>	24	Ordinal
	Kesempatan untuk maju	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya peluang promosi yang adil dan terbuka bagi seluruh karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap peluang promosi</li> </ul>	25	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan karier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan</li> </ul>	26	Ordinal



Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala
		dalam bekerja	terhadap peningkatan karier		
	Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang dilakukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan beban kerja</li> </ul>	27	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adanya insentif/ bonus yang sesuai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian insentif/bonus</li> </ul>	28	Ordinal
	Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hubungan yang baik dengan semua rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan semua rekan kerja</li> </ul>	29	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persaingan antar karyawan berjalan dengan sehat dan positif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kepuasan terhadap persaingan antar karyawan</li> </ul>	30	Ordinal
	Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kondisi/ tata ruang kerja yang mendukung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kepuasan terhadap kondisi/ tata ruang kerja</li> </ul>	31	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fasilitas kerja yang menunjang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tingkat kepuasan terhadap fasilitas kerja</li> </ul>	32	Ordinal



### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk tujuan penelitian. Sumber data tersebut dapat diperoleh baik dari subjek yang berhubungan langsung dalam penelitian (data primer) maupun secara tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian. Sumber data primer mencakup seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar dan wawancara (*interview*) dengan para pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat yang dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian. Sedangkan sumber data sekunder mencakup literatur, artikel serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Berikut adalah sumber data penelitian di Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

**TABEL 3.2**  
**SUMBER DATA PENELITIAN BAPUSIPDA**  
**PROVINSI JAWA BARAT**

Tujuan Penelitian	Data	Sumber Data	Keterangan
Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja	- Gambaran pengembangan karyawan	Primer	Disebar pada pegawai Bapusipda melalui kuesioner yang disebar sesuai dengan jumlah sampel penelitian
	- Pendapat pegawai Bapusipda	Primer	Wawancara mengenai adanya pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja di Bapusipda
Pelatihan	- Laporan kegiatan Pembinaan dan Pengembangan Bapusipda Provinsi Jawa Barat	Sekunder	
	- Kuesioner penelitian	Primer	Disebar pada pegawai Bapusipda sesuai dengan sampel penelitian

Tujuan Penelitian	Data	Sumber Data	Keterangan
Pendidikan	- Laporan kegiatan Pembinaan dan Pengembangan Bapusipda Provinsi Jawa Barat	Sekunder	
	- Kuesioner penelitian	Primer	Disebarkan pada pegawai Bapusipda sesuai dengan sampel penelitian
Pengembangan Karier	- Kuesioner penelitian	Primer	Disebarkan pada pegawai Bapusipda sesuai dengan sampel penelitian

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Setelah sumber data penelitian telah diketahui maka selanjutnya dilakukan pengumpulan data penelitian. Sugiyono (2009 : 193) menyebutkan pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

#### a. *Interview* (Wawancara)

Wawancara dilakukan oleh peneliti untuk keperluan studi pendahuluan mengenai kajian permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai kepuasan kerja pada pegawai Bapusipda. Wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur dengan melakukan kegiatan prapenelitian dengan menyebarkan angket yang berisi 10 pertanyaan pada 20 orang pegawai Bapusipda mengenai gambaran kepuasan kerja. Angket tersebut disebarkan pada Sub Bidang Akuisisi, Bidang Layanan dan Otomasi Kearsipan, Bidang Layanan dan Otomasi

Perpustakaan, Bidang Pemberdayaan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca, dan Bidang Pembinaan dan Pengembangan SDM yang mewakili seluruh pegawai.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup dan terbuka diberikan kepada responden, yang dalam hal ini adalah para pegawai Bapusipda sesuai dengan sampel penelitian, secara langsung. Hal tersebut dilakukan agar mampu menciptakan kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat. Bobot nilai yang diberikan pada setiap alternatif jawaban menggunakan skala *Likert* dengan ukuran interval seperti yang ditampilkan berikut ini.

**TABEL 3.3**  
**PEDOMAN NILAI ANGKET**

Alternatif Jawaban	Skor (+)	Skor (-)
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: Sugiyono (2004 : 74)

c. Observasi

Observasi yang digunakan adalah observasi terstruktur dimana peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang variabel yang diamati dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

### 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2009 : 115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut data pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat.

**TABEL 3.4**  
**DATA PEGAWAI BAPUSIPDA PROVINSI JAWA BARAT**

No	Subag/Bidang	Jumlah Pegawai (orang)
1	Sekretariat	40
2	Bidang Pemberdayaan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca	10
3	Bidang Kelayanan dan Otomasi Kearsipan	9
4	Bidang Pembinaan dan Pengembangan	9
5	Bidang Pengelolaan Kearsipan	20
6	Bidang Akuisisi dan Pelestarian	18
	<b>Jumlah</b>	<b>106</b>

Sumber : Data Kehadiran Pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat, 2011

Tabel 3.4 menunjukkan data pegawai Bapusipda Provinsi Jawa Barat berdasarkan bagiannya. Para pegawai tersebut merupakan para pegawai golongan I sampai IV yang memiliki masa kerja rata-rata 20 tahun. Oleh karena itu, para pegawai tersebut dinilai layak menjadi populasi dalam penelitian ini.

#### 3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009 : 116). Sampel ditentukan karena adanya keterbatasan data, tenaga, dan waktu sehingga hal tersebut menjelaskan mengapa keseluruhan populasi tidak mungkin dipelajari. Maka dari itu, peneliti mengambil sampel dari populasi yang betul-betul representatif (mewakili).

Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan maka dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah  $n$ . Husain Umar (2002 : 59) mengemukakan bahwa ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Slovin*. Rumus *Slovin* tersebut adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (\text{Husain Umar, 2002 : 59})$$

Dimana:

$n$  : ukuran sampel

$N$  : ukuran populasi

$e$  : kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir  
( $e = 0,1$ ).

Maka dari itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{106}{1 + 106(0,1)^2} \\ n &= \frac{106}{2,06} \\ n &\approx 50 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka keseluruhan sampel penelitian ini sebanyak 50 orang.

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate random sampling*. Menurut Riduwan (2003 : 13), *proportionate random sampling* merupakan pengambilan sampel secara acak dan berstrata secara proporsional. Teknik ini digunakan karena populasi penelitian tersebar dalam beberapa kelompok.

Keseluruhan sampel penelitian ini telah diketahui berjumlah 50 orang. Jumlah tersebut akan dialokasikan pada masing-masing subag/bagian dengan menggunakan rumus berikut.

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Riduwan, 2003 : 29})$$

Dimana :

$n_i$  : jumlah sampel menurut kelompok

$n$  : jumlah sampel keseluruhan

$N_i$  : jumlah populasi menurut kelompok

$N$  : jumlah populasi keseluruhan

Berdasarkan rumus tersebut maka berikut alokasi sampel untuk masing-masing subag/bagian yang ditampilkan dalam tabel.

**TABEL 3.5**  
**DATA SAMPEL PENELITIAN BAPUSIPDA**  
**PROVINSI JAWA BARAT**

No	Subag/Bidang	Jumlah Pegawai (orang)
1	Sekretariat	19
2	Bidang Pemberdayaan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca	5
3	Bidang Kelayanan dan Otomasi Kearsipan	4
4	Bidang Pembinaan dan Pengembangan	4
5	Bidang Pengelolaan Kearsipan	9
6	Bidang Akuisisi dan Pelestarian	9
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>

### 3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Rancangan Analisis Data

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden akan dianalisis dan diuji. Kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Instrumen yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu harus *valid*

dan *reliable*. Pengolahan data ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu statistik berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

Skala pengukuran dalam mengumpulkan data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Data yang diperoleh dari pengukuran skala ini disebut data ordinal, yaitu “data yang berjenjang atau berbentuk peringkat yang jarak antara satu data dengan data yang lain tidak sama.” (Sugiyono, 2002 : 15)

### 3.6.1.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar.

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah.” (Suharsimi Arikunto, 2002 : 144)

Rumus yang digunakan dalam uji ini adalah *product moment correlation* seperti berikut :

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

(Suharsimi Arikunto, 2002 : 146)

Dimana :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi  
 $N$  : jumlah responden  
 $X$  : skor item  
 $Y$  : skor total



Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan atau pernyataan responden yang diteliti dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan atau pernyataan responden yang diteliti dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan pada setiap item pertanyaan yang terdiri dari 18 item pertanyaan kepada 30 pegawai untuk variabel  $X_1$  (Pelatihan),  $X_2$  (Pendidikan), dan  $X_3$  (Pengembangan Karier).

Berikut adalah hasil pengujian setiap item pertanyaannya.

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN**  
**VARIABEL X1 (PELATIHAN), X2 (PENDIDIKAN), DAN X3**  
**(PENGEMBANGAN KARIER)**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Pelatihan (X1)</b>	1	0,527	0,374	Valid
	2	0,645	0,374	Valid
	3	0,794	0,374	Valid
	4	0,518	0,374	Valid
	5	0,700	0,374	Valid
	6	0,626	0,374	Valid
<b>Pendidikan (X2)</b>	7	0,631	0,374	Valid
	8	0,511	0,374	Valid
	9	0,529	0,374	Valid
	10	0,406	0,374	Valid
	11	0,493	0,374	Valid
	12	0,797	0,374	Valid
<b>Pengembangan Karier (X3)</b>	13	0,442	0,374	Valid
	14	0,482	0,374	Valid
	15	0,503	0,374	Valid
	16	0,657	0,374	Valid
	17	0,803	0,374	Valid
	18	0,694	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh kuesioner untuk variabel  $X_1$  (Pelatihan),  $X_2$  (Pendidikan), dan  $X_3$  (Pengembangan Karier) dapat dinyatakan Valid. Hal ini terbukti dengan seluruh  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel untuk  $df = N-2$  atau  $df = 30-2 = 28$  adalah 0,374.

Pengujian validitas instrumen penelitian juga dilakukan pada setiap item pertanyaan yang terdiri dari 14 item pertanyaan kepada 30 pegawai untuk variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja). Berikut adalah hasil pengujian setiap item pertanyaannya.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN**  
**VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**

Variabel	Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	19	0,447	0,374	Valid
	20	0,573	0,374	Valid
	21	0,437	0,374	Valid
	22	0,664	0,374	Valid
	23	0,697	0,374	Valid
	24	0,379	0,374	Valid
	25	0,408	0,374	Valid
	26	0,467	0,374	Valid
	27	0,565	0,374	Valid
	28	0,547	0,374	Valid
	29	0,440	0,374	Valid
	30	0,614	0,374	Valid
	31	0,533	0,374	Valid
	32	0,690	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa seluruh kuesioner untuk variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja) dapat dinyatakan Valid. Hal ini terbukti dengan seluruh  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel untuk  $df = N-2$  atau  $df = 30-2 = 28$  adalah 0,374.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan nilai angket, artinya instrumen penelitian reliabel bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda akan sama hasilnya. Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ \frac{1 - \sum \sigma^2 t}{\sigma^2 t} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2006:196)

Keterangan:

r : reliabilitas instrumen

n : banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2 t$  : jumlah variansi butir

$\sigma^2 t$  : varians total

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006: 184)

Keterangan:

$\sigma^2$  : Varians total

$\sum X$  : Jumlah Skor

N : Jumlah Peserta tes

Kriteria pengujian:

$Ca < 0,70$  : instrumen penelitian tidak reliabel

$C\alpha > 0,70$  : instrumen penelitian reliabel

Keterangan :

0,70 merupakan standar minimal reliabilitas instrumen penelitian yang dikemukakan oleh Hair, Anderson, Tatham & Black (2005 : 88).

Hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk setiap variabel penelitian ditampilkan dalam tabel berikut.

**TABEL 3.8**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,753	0,70	Reliabel
Pendidikan (X2)	0,719	0,70	Reliabel
Pengembangan Karier (X3)	0,741	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,736	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2011

#### ***Method of Successive Interval (MSI)***

Penelitian ini menggunakan data ordinal maka dari itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. 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. Nilai batas Z dihitung dengan rumus :

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

6. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale Value} + |\text{Scale Value Minimum}| + 1$$

### 3.6.1.2 Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda karena variabel X dijabarkan dalam  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel Y.

Sugiyono (2009 : 277) menyebutkan bahwa analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Maka dari itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y) dan variabel independennya adalah pelatihan ( $X_1$ ), pendidikan ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ). Berikut adalah persamaan regresi untuk tiga prediktor.

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

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi ganda adalah sebagai berikut.

1. Data mentah yang berisikan nilai  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $Y$  dari hasil penelitian disusun terlebih dahulu kedalam tabel penolong yang berisikan  $\sum Y$ ,  $\sum X_1$ ,  $\sum X_2$ ,  $\sum X_3$ ,  $\sum X_1^2$ ,  $\sum X_2^2$ ,  $\sum X_3^2$ ,  $\sum Y^2$ ,  $\sum X_1Y$ ,  $\sum X_2Y$ ,  $\sum X_3Y$ ,  $\sum X_1X_2$ ,  $\sum X_1X_3$ ,  $\sum X_2X_3$ .
2. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $b_3$  dengan menggunakan persamaan simultan sebagai berikut.

$$\sum X_1Y = b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1\sum X_2 + b_3\sum X_1\sum X_3$$

$$\sum X_2Y = b_1\sum X_1\sum X_2 + b_2\sum X_2^2 + b_3\sum X_2\sum X_3$$

$$\sum X_3Y = b_1\sum X_1\sum X_2 + b_2\sum X_2\sum X_3 + b_3\sum X_3^2$$

3. Setelah nilai-nilai pada tabel penolong diketahui maka masukan nilai-nilai tersebut ke dalam persamaan diatas untuk mendapatkan koefisien  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $b_3$ .

**TABEL 3.9**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI**

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi / Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2004 : 216)

### 3.6.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen, yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2008 : 215). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut.

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

Dimana :

t : Distribusi Student (distribusi t)

$r_s$  : Koefisien korelasi

N : Jumlah responden

Dengan ketentuan :

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 kesalahan dk (n-2), serta pada uji satu pihak, yaitu 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 terdapat pengaruh positif antara pengembangan karyawan (pelatihan, pendidikan, pengembangan karier) terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda) Provinsi Jawa Barat.