

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa, yang terletak di Jl. Belakang Factory no.2c Bandung. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (X_1), pengembangan karir sebagai variabel bebas (X_2) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

Pada penelitian ini, subjek yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian yang bersifat ilmiah, seseorang harus mempunyai metode / cara yang akan digunakan dalam penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang *valid* dan relevan. Metode penelitian dipilih untuk mempermudah proses penelitian. Selain itu, metode

penelitian juga berguna sebagai pedoman dan arahan dalam pencapaian tujuan penelitian. Adapun pengertian metode penelitian Sugiyono (2007 : 4) yaitu:

“ Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang *valid* dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut pendapat Sugiyono (2007 : 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 yang lain. Melalui penelitian deskriptif maka akan diperoleh:

1. Deskripsi tentang persepsi karyawan mengenai kompensasi di PT. Galamedia Bandung Perkasa
2. Deskripsi tentang persepsi karyawan mengenai pengembangan karir di PT. Galamedia Bandung Perkasa
3. Deskripsi tentang persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa

Jenis penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 8) pada dasarnya menguji kebenaran dari suatu hipotesa yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam hal ini, penelitian verifikatif bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja secara parsial.
2. Mengetahui pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja secara parsial.
3. Mengetahui hubungan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Dilihat dari jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Sugiyono (2007 : 7) berpendapat bahwa:

“Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.”

Metode *survey explanatory* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran angket kepada responden serta pemahaman literatur.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu “metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu yang panjang”. (Husain Umar, 2008:45)

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:51), “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan”. Adapun menurut Nazir (2005 : 84-85), pengertian dari desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dari perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain korelasional yang bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi faktor yang lain, yaitu membahas mengenai bagaimana pengaruh antara tiga variabel yaitu kompensasi dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri atas variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan kepuasan kerja (Y). Operasionalisasi masing-masing variabel tersebut diuraikan dalam tabel berikut:

Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Kompensasi (X₁) <i>“Compensation is the human resource management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organizational task”</i> (Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia dimana adanya kesepakatan dalam setiap jenis penghargaan perorangan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan). (Ivancevich, 2007:294)	1. <i>Adequate</i> (Memadai)	<ul style="list-style-type: none"> Peraturan pemerintah 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah 	Ordinal
	2. <i>Equitable</i> (Adil)	<ul style="list-style-type: none"> Beban kerja Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pembayaran berdasarkan beban kerja Tingkat kesesuaian pembayaran berdasarkan kinerja 	Ordinal
	3. <i>Balanced Pay</i> (Seimbang)	<ul style="list-style-type: none"> Harapan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian kompensasi dengan harapan 	Ordinal
	4. <i>Cost Effective</i> (Biaya yang efektif)	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan waktu pembayaran kompensasi 	Ordinal
	5. <i>Secure</i> (Aman)	<ul style="list-style-type: none"> Kebutuhan pokok 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kompensasi memenuhi kebutuhan pokok karyawan 	Ordinal
	6. <i>Incentive providing</i> (Memberikan perangsang)	<ul style="list-style-type: none"> Memotivasi Produktivitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kompensasi memotivasi karyawan Tingkat kompensasi memicu produktivitas kerja 	Ordinal
	7. <i>Acceptable</i> (Dapat diterima)	<ul style="list-style-type: none"> Transparansi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat transparansi dalam sistem kompensasi 	Ordinal
Pengembangan karir (X₂) “Pengembangan karir	1. <i>Individual Career Planning</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian minat dengan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian minat dengan pekerjaan 	Ordinal

<p>adalah <i>outcomes</i> yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir institusi”.</p> <p>(Cardoso Gomes, 2003 : 215)</p>	<p>(Perencanaan karir individu)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan • Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan • Kejelasan rencana karir karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian keahlian dengan pekerjaan • Tingkat peluang pengembangan karir di dalam perusahaan • Tingkat kejelasan rencana karir karyawan 	
	<p>2. <i>Career Management</i> (Manajemen karir)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia • Informasi karir • Pengalaman kerja • Pendidikan dan Pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian perencanaan karir karyawan dengan perencanaan sumber daya manusia • Tingkat kejelasan informasi pengembangan karir • Tingkat penghargaan perusahaan terhadap pengalaman kerja • Tingkat peluang pemberian pendidikan dan pelatihan • Tingkat pemanfaatan peluang pendidikan dan pelatihan 	Ordinal
<p>Kepuasan Kerja (Y) “Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dianggap penting”.</p>	<p>1. <i>Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penempatan karyawan • Fasilitas yang menunjang pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap penempatan karyawan • Tingkat ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan 	Ordinal

Fred Luthans (2006:243)	2. <i>Promotion</i> (Promosi)	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi yang adil • Peluang mendapat promosi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat promosi yang adil • Tingkat peluang mendapatkan promosi 	Ordinal
	3. <i>Supervision</i> (Supervisi)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengawasan yang dilakukan atasan 	Ordinal
	4. <i>Co-Workers</i> (Rekan Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerja sama dengan rekan kerja 	Ordinal
	5. <i>Pay</i> (Gaji)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian dengan pengabdian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian gaji dengan pengabdian 	Ordinal
	6. <i>Working Condition</i> (Kondisi Kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang yang layak • Kenyamanan dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kelayakan ruangan kerja • Tingkat kenyamanan dalam bekerja 	Ordinal

3.4 Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data, maka Suharsimi Arikunto mengklasifikasikannya menjadi “ 3P yaitu : *Person* (orang), *Place* (tempat), *Paper* (symbol)” (2006:129)

Sumber data primer adalah sumber data utama dimana penulis memperolehnya dari lokasi penelitian yang berguna untuk menganalisis masalah. Data primer berupa objek/*person* yang memiliki hubungan langsung dengan objek

penelitian dalam hal ini adalah karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa. Dalam hal ini penulis mempergunakan teknik pengumpulan data berupa observasi dan penyebaran angket.

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah arsip di PT. Galamedia Bandung Perkasa, literatur teori, artikel serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis yaitu:

1. Studi Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari berkas-berkas yang menjadi dokumen dari tempat dilaksanakannya penelitian.
2. 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. Galamedia Bandung Perkasa.

3. Observasi

Penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data tentang kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi langsung ke kantor PT. Galamedia Bandung Perkasa untuk melihat langsung keadaan disana yang berkenaan dengan kompensasi di PT. Galamedia Bandung Perkasa, pengembangan karir di PT. Galamedia Bandung Perkasa, dan pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan 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, 2007:72). Menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian".

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa adalah sebagai berikut:

TABEL 3.2

Data Populasi Karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa

No	Bagian	Populasi
1	Komisaris	3 Orang
2	Direktur	3 Orang
3	Redaksi	33 Orang
4	Sekretariat Perusahaan	5 Orang
5	Personalia dan Umum	12 Orang
6	Pemasaran	10 Orang
7	Produksi	11 Orang
8	Keuangan dan Akuntansi	9 Orang
JUMLAH		86 Orang

Sumber : PT. Galamedia Bandung Perkasa, Tahun 2011

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2007:131) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006:131). “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen yaitu populasi berasal dari beberapa bagian unit kerja.

Dalam penelitian ini, sampel yang di ambil dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *slovin*, dengan rumus :

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

(Riduwan, 2005:65)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

$d^2 = \text{Bond of errors} = 10\% = 0,1$

$$n = \frac{86}{86(0,1^2) + 1}$$

$$n = 46,3 = 46$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel yang diambil adalah 46 orang karyawan.

Sedangkan rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel untuk tiap bagian adalah :

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

(Riduwan, 2005:66)

Keterangan :

n_i = Anggota sampel pada proporsi ke-1

N_i = Populasi ke-1

N = Populasi total

n = Sampel yang diambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi karyawan :

1. Bagian komisaris :

$$n_i = \frac{3}{86} \times 46 = 1,6 = 2 \text{ orang}$$

2. Bagian direksi :

$$n_i = \frac{3}{86} \times 46 = 1,6 = 2 \text{ orang}$$

3. Bagian redaksi:

$$n_i = \frac{33}{86} \times 46 = 17,65 = 18 \text{ orang}$$

4. Bagian sekretariat :

$$n_i = \frac{5}{86} \times 46 = 2,67 = 3 \text{ orang}$$

5. Bagian personalia dan umum:

$$n_i = \frac{12}{86} \times 46 = 6,4 = 5 \text{ orang}$$

6. Bagian pemasaran:

$$n_i = \frac{10}{86} \times 46 = 5,34 = 5 \text{ orang}$$

7. Bagian produksi:

$$n_i = \frac{11}{86} \times 46 = 5,88 = 6 \text{ orang}$$

8. Bagian keuangan dan akuntansi

$$n_i = \frac{9}{86} \times 46 = 4,81 = 5 \text{ orang}$$

Tabel 3.3
Proporsi Sampel Responden Penelitian

No.	Bagian	Jumlah (orang)
1	Komisaris	2
2	Direksi	2
3	Redaksi	18
4	Sekretariat	3
5	Personalia dan Umum	5
6	Pemasaran	5
7	Produksi	6
8	Keuangan dan Akuntansi	5
Jumlah		46

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Mengingat pengumpulan data atau informasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus *valid* dan *reliabel*.

a. Pengujian Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto,2006:168). Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid

berarti memiliki validitas rendah (Riduwan, 2005 : 109). Untuk menguji validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (\text{Sugiyono, 2009 : 212})$$

Dimana :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
- Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y
- n = banyaknya responden

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

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 16.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4

Hasil Penghitungan Validitas X dan Y

Variabel	Item	r <i>hitung</i>	r <i>tabel</i>	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	1	0.924	0.468	Valid
	2	0.659	0.468	Valid
	3	0.571	0.468	Valid
	4	0.670	0.468	Valid
	5	0.631	0.468	Valid
	6	0.907	0.468	Valid
	7	0.755	0.468	Valid
	8	0.927	0.468	Valid
	9	0.569	0.468	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	1	0.830	0.468	Valid
	2	0.864	0.468	Valid
	3	0.737	0.468	Valid
	4	0.593	0.468	Valid
	5	0.597	0.468	Valid
	6	0.699	0.468	Valid
	7	0.767	0.468	Valid
	8	0.645	0.468	Valid
	9	0.693	0.468	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0.670	0.468	Valid
	2	0.687	0.468	Valid
	3	0.615	0.468	Valid
	4	0.707	0.468	Valid
	5	0.753	0.468	Valid
	6	0.662	0.468	Valid
	7	0.749	0.468	Valid

	8	0.552	0.468	Valid
	9	0.729	0.468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 16.0, 2011

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat kesalahan (α) 5% dengan $n=20-2=18$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,468.

Melihat hasil pengujian validitas pada tabel 3.4, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

b. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Suharsimi Arikunto (2006 : 178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik dengan rumus *Alpha Cronbanch* sebagai berikut :

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Sugiyono, 2007 : 282})$$

Dimana :

$C\alpha$ = Cronbanch Alpha (Reliabilitas Instrumen)

k = Banyaknya item angket

$\sum \alpha_b^2$ = Jumlah varian bulir

α_t^2 = Varian total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N} \quad (\text{Sugiyono, 2007 : 284})$$

Dimana :

α_t^2 = harga varians total

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

$(\sum Y)^2$ = 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 $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi, Pengembangan Karir
dan Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Nilai $C\alpha_{hitung}$	Nilai $C\alpha_{minimum}$	Keterangan
Kompensasi	0.892	0,70	Reliabel
Pengembangan Karir	0.881	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0.854	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 16.0

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 orang responden dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $(20-2=18)$. Dari tabel 3.8 dapat diketahui bahwa nilai $C\alpha_{hitung}$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{minimal}$ menurut ketentuan yang dikemukakan oleh Hair (2005:88), atau dengan kata lain $C\alpha_{hitung} \geq 0.70$. Dengan demikian hal tersebut dapat diartikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berapa kalipun ditanyakan kepada responden akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

Dari kedua pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya

kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.6.2 Teknik Analisis Data

Setelah semua angket yang sebelumnya telah teruji valid dan reliabel, maka langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data angket.

Di dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrument berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5. Pada penelitian ini, kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 3.6
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
sangat sesuai/selalu/sangat setuju/sangat paham/sangat transparan/sangat terbuka/sangat jelas /sangat tinggi/sangat puas/ sangat adil/sangat harmonis/sangat lengkap	5
sesuai/sering/ setuju / paham/ transparan/ terbuka/ jelas/ tinggi/ puas/ adil/ harmonis/lengkap	4
Kurang sesuai/kadang-kadang/kurang setuju/kurang paham /kurang transparan/kurang terbuka/kurang jelas/ kurang tinggi/kurang puas/ kurang adil/kurang harmonis/kurang lengkap	3
Tidak sesuai/jarang/ tidak setuju/tidak paham/tidak transparan/tidak terbuka/tidak jelas/ rendah/tidak puas/tidak lengkap/tidak adil/tidak harmonis/tidak lengkap	2
sangat tidak sesuai/tidak pernah/sangat tidak setuju/ sangat tidak paham/sangat tidak transparan/sangat tidak terbuka/sangat tidak jelas /sangat rendah/sangat tidak puas/sangat tidak lengkap/sangat tidak adil/sangat tidak harmonis/sangat tidak lengkap	1

3. *Tabulating* adalah menghitung hasil *scoring*, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7

Tabel Rekapitulasi Perubahan Data

Responden	Skor Item				N
	1	2	3	4	
1					
2					
3					
4					
N					

4. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

X_i = jumlah skor hasil angket variabel x

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Sangat Tinggi = ST x JB x JR

Sangat Rendah = SR x JB x JR

Keterangan:

ST : skor tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

d. Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel kompensasi (X_1) pengembangan karir (X_2) dan variabel kepuasan kerja (Y)

3.6.3 *Method Successive Interval (MSI)*

Merubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dalam bentuk skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus

diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI).

3.6.4 Analisis Korelasi Ganda

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2007:216) Korelasi Ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) dan satu variabel terikat, kepuasan kerja (Y). Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 dengan Y .

Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}} \quad (\text{Sugiyono, 2009:218})$$

Dimana:

- $r_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y
- ryx_1 = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y
- ryx_2 = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y
- rx_1x_2 = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \leq 1$) 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 variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.8**Guilford**

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0.80 – 1.000	Sangat kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009:183)

3.6.5 Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Penelitian ini menggunakan regresi ganda. Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2007:250) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang dianalisis yaitu kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen, sedangkan kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sebagai variabel independen.

Persamaan regresi untuk dua faktor adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2009 : 250})$$

Dimana:

\hat{Y} = Kepuasan Kerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pengembangan Karir

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

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

3.6.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Melalui langkah ini dapat diambil suatu kesimpulan, menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji T-Student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2007:215). Rumus yang digunakan adalah

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

Keterangan:

R = Koefisien koefisien

N = Banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut:

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

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

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

Keterangan:

- R^2 = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel bebas
 N = Banyaknya sampel

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

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