BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang diajukan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut, yang berjudul **"Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung".**

Menurut Husein Umar (2004:303), mengatakan bahwa "Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen (variabel x), yaitu variabel bebas. Variabel independen adalah Pengembangan Karir.
2. Variabel dependen (variabel y), yaitu variabel terikat. Variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Karyawan

Dengan demikian objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung tahun 2010.

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2009:2) ”Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif

Metode Deskriptif menurut Sugiyono (2009:206) “Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Adapun tujuan penelitian Deskriptif menurut Husen Umar (2004:47) yaitu untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Pendekatan kuantitatif menurut Mudjard Kuncoro (2001:102) “Pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manejerial dan ekonomi dimana pendekatan ini terdiri atas perumusan masalah, mencari solusi, menguji solusi, menganalisa hadil dan mengimplemasikan hasil”.

Tujuan dari metode kuantitatif yaitu membuat suatu uraian secara sistematis mengenai faktor-faktor dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan antar variabel yang terlibat didalamnya

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rancangan bentuk atau model dalam penelitian untuk mendapatkan kebenaran yang objektif dalam pengumpulan data yang diperlukan. Dalam melakukan penelitian, perlu adanya desain penelitian.

Husein Umar (2004:30) menyatakan bahwa :

"Desain penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Desain penelitian menurut **Moh. Nazir (2003:84)** adalah :

"Semua proses yang diperlakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Pengertian yang lebih sempit desain penelitian ini, penulis menerapkan desain penelitian yang lebih luas yang mencakup proses-proses sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

   Penelitian itu dimulai dengan adanya masalah. Masalah tersebut selanjutnya ingin dipecahkan oleh peneliti melalui penelitian, kemudian peneliti

menetapkan judul yang diteliti, sehingga dapat diketahui apa yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul "Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung", dimana pengembangan karir variabel *independent* sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja karyawan variabel *dependent* sebagai variabel terikat. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah Dalam menentukan pengembangan karir PT. Pos Indonesia (Persero) salah satunya melakukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan setiap setahun sekali, namun dalam pelaksanaannya belum optimal karena masih kurang objektif. Atasan seringkali diskriminatif dalam melakukan penilaian prestasi kerja.

2. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan, luas jangkauan (*scope*), dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (variabel *independent*) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja karyawan (variabel *dependent*) sebagai variabel terikat. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :
    1. Bagaimana pengembangan karir karyawan pada Kantor pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
    2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung
    3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

3.Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengukuran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang paling positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.

4. Memilih prosedur dan teknik yang digunakan

   Teknik yang digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

5. Menyusun alat serta teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.
6. Kuesioner yang digunakan dalam mendukung penelitian ini, yaitu kuesioner pengembangan karir oleh kepuasan kerja karyawan.
7. Pelaporan hasil penelitian termasuk proses penelitian dan interprestasi data.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

   Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat), Sugiyono (2009:59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengembangan Karir

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

   Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2009:59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Pengembangan Karir

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuisioner	Sumber Data
Pengembangan Karir (Variabel X)	mengemukakan bahwa ”Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan”. (Sondang P. Siagiaan, 2006:203)	Prestasi Kerja	• pengembangan karir sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan • prestasi kerja yang dimiliki karyawan selalu diperhatikan oleh atasan baik secara kuantitas maupun kualitas	Ordinal	1, 2	Karyawan PT. POS Indonesia
		Kesetiaan pada organisasi	• sikap loyalitas terhadap perusahaan turut menentukan penilaian prestasi kerja karyawan • pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja	Ordinal	3, 4	
		Mentors dan Sponsor	• bimbingan karier yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan • pelatihan dan pendidikan yang dimiliki karyawan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan yang di pegang	Ordinal	5, 6	
		Dukungan para bawahan	• hubungan atau interaksi bawahan dan atasan harus terjalin dengan baik • pengembangan karir atasan mendapat dukungan dari bawahan	Ordinal	7, 8	
		Kesempatan untuk bertumbuh	• perusahaan selalu memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karirnya • Perusahaan selalu mengadakan program pelatihan, agar program pengembangan karir dapat terlaksana dengan baik	Ordinal	9, 10	

Tabel 3.2

Operasionalisasi Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuisioner	Sumber Data
Kepuasan Kerja Karyawan (variabel y)	mengemukakan bahwa: ”Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya”. (Marihot Tua Efendi Hariadja, 2002:290)	Gaji	• Gaji yang diterima sesuai pekerjaan • Gaji yang diterima selalu tepat waktu	Ordinal	1, 2	Karyawan PT. POS Indonesia
		Pekerjaan itu sendiri	• pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keahlian dan pengalaman • pekerjaan yang dimiliki karyawan sesuai keinginan	Ordinal	3,4	
		Rekan Sekerja	• Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja • Kerjasama dengan rekan kerja sangat diperlukan dalam menunjang kelancaran bekerja	Ordinal	5, 6	
		Atasan	• atasan memberikan tugas berlaku andil • atasan selalu memberikan bimbingan apabila karyawan menghadapi kesulitan dalam bekerja	Ordinal	7, 8	
		Promosi	• Pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi • kesempatan karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan	Ordinal	9, 10	

3.2.3 Metode Penarikan Sampel

3.2.3.1 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan kedalam dua jenis data :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil langsung dari data diperusahaan. Data diperoleh melalui pengamatan langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan yaitu bagian SDM, serta penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah perusahaan, yaitu berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

- **Populasi**

Menurut Sugiyono (2009;115) Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 410 orang karyawan.

Tabel 3.3
Populasi Penelitian
Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

No	Unit Kerja	Populasi
1.	Direksi	20
2	Direktorat Operasi	70
3	Direktorat Perencanaan, Teknis & Sarana	79
4	Direktorat Keuangan	50
5	Direktorat SDM	65
6	Satuan Pengawas Intern	38
7	Sekretariat Perusahaan	30
8	Pusat Penelitian dan Pengembangan	58
Total		**410**

- **Sampel**

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata).

Menurut Sugiyono (2009;118), *propotionate stratified random sampling* yaitu ”teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsional”.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). Husein Umar (2004;78) untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$n = \frac{410}{1 + 410(0,1)^2}$$

$$n = \frac{410}{5,1}$$

$$n = 80,392$$

$$n = 81$$

Dimana: n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 81 karyawan.

Ukuran alokasi pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman menurut Nazir (2009;311) adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

n_i = Besarnya sampel pada strata ke 1
N_i = Besarnya populasi pada strata ke-1
N = Besarnya populasi keeluruhan
n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Direksi

$$n_1 = \frac{20}{410} \times 81 = 3,95 = 4$$

2. Direktorat Operasi

$$n_1 = \frac{70}{410} \times 81 = 13{,}83 = 14$$

3. Direktorat Perencanaan, Teknis & Sarana

$$n_1 = \frac{79}{410} \times 81 = 15{,}61 = 16$$

4. Direktorat Keuangan

$$n_1 = \frac{50}{410} \times 81 = 9{,}88 = 10$$

5. Direktorat SDM

$$n_1 = \frac{65}{410} \times 81 = 12{,}84 = 13$$

6. Satuan Pengawas Intern

$$n_1 = \frac{38}{410} \times 81 = 7{,}51 = 7$$

7. Sekretariat Perusahaan

$$n_1 = \frac{30}{410} \times 81 = 5{,}93 = 6$$

8. Pusat Penelitian dan Pengembangan

$$n_1 = \frac{58}{410} \times 81 = 11{,}46 = 11$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum.

Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel Penelitian
Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1.	Direksi	20	4
2	Direktorat Operasi	70	14
3	Direktorat Perencanaan, Teknis & Sarana	79	16
4	Direktorat Keuangan	50	10
5	Direktorat SDM	65	13
6	Satuan Pengawas Intern	38	7
7	Sekretariat Perusahaan	30	6
8	Pusat Penelitian dan Pengembangan	58	11
TOTAL		**410**	**81**

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 81 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Jenis Pengumpulan Data

1. Wawancara *(Interview)*

Wawancara merupakan proses keterangan atau data yang diperlukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pimpinan serta karyawan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Angket *(Kuesioner)*

Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk menjawab, tentang variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja kayawan.

3. Pengamatan *(Observasi)*

Dengan mengadakan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan dialokasi penelitian guna memperoleh data dan informasi mengenai subyek penelitian.

4. Penelitian Kepustakaan (*Dokumentasi*)

Penelitian yang dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dari berbagai buku, catatan-catatan, gambar-gambar dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini. Adapun tujuan dari metodologi ini adalah untuk deskripsi, gambaran secara sistematis akurat, faktual mengenai hal-hal yang diteliti.

3.2.4.2 Metode Pengumpulan Data

Transformasi data melalui MSI (*Method of Successive Interval***)**

Data yang diperoleh sebagai hasil penyebaran dari kuesioner bersifat ordinal, maka agar analisis dapat dilanjutkan maka skala pengukurannya harus dinaikkan ke skala pengukuran yang lebih tinggi, yaitu skala pengukuran interval agar dapat diolah lebih lanjut. Untuk itu maka digunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dari **Thurstone** dalam **Harun Al Rasyid (1996:33)**, yang pada dasarnya adalah suatu prosedur untuk menempatkan setiap objek ke dalam interval

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data menurut Harun Al Rasyid (1996:33) adalah:

a. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
b. Menentukan proporsi setiap responden yaitu dengan cara membagi frekunsi dengan jumlah sampel.
c. Menentukan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.
d. Menentukan nilai Z untuk masing-masing proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.
e. Menghitung Scale Of Value (SV) untuk masing-masing proporsi responden, dengan rumus:

$$Scale\ Of\ Value = \frac{Densityatlower\lim - densityatupper\lim}{areaunderupper\lim - areaunderlower\lim}$$

Keterangan:
- *Density at lower limit* = Kepadatan Batas Bawah
- *Density at upper lim* = Kepadatan Batas Atas
- *Area under lower limit* = Daerah di Bawah Batas Bawah
- *Area under upper limit* = Daerah di Bawah Batas Atas

f. Mengubah *Scale Of Value*(SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentrasformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Of Value* (TSV) dengan rumus $Y = SV + \left[1 + \left|SV\min\right|\right]$

Pada prinsipnya, menaikkan data dari skala ordinal menjadi data interval merupakan hal yang relatif mudah, namun karena setiap atribut harus dinaikkan satu per satu, maka pekerjaan ini menjadi rumit dan membosankan karena membutuhkan ketelitian dan waktu yang relatif lama. Untuk mengatasi masalah ini, peneliti menggunakan program MSI pada *Ms.Excel* yang digunakan untuk mentransformasikan dari data ordinal menjadi data interval

Setelah dilakukan pengubahan bentuk skala dari ordinal ke interval, selanjutnya melakukan perhitungan-perhitungan dan analisis statistik

1. Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut akan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak valid dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat r kritis.

Menurut **Masrun** dalam **Sugiyono (2009:134)** :

“Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukan item tersebut mempunyi validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r=0,3.

Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid,

dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat signifikan r kritis = 0,300 apabila alat ukur tersebut berada < 0,300 (tidak valid). Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- **$r_{hitung} < r_{kritis}$ maka tidak valid**
- **$r_{hitung} > r_{kritis}$ maka valid**

Untuk pengujian validitas instrumen penelitian ini, penulis menggunakan program excel dalam tabulasi data dan memasukkan data tersebut ke dalam program *SPSS 12.0 for windows.*

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Korelasi Pearson* dengan rumus sebagai berikut

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Keterangan:

r = Nilai Korelasi Pearson
ΣX = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X
ΣY = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y
ΣXY = Jumlah dari Hasil Kali Pengamatan Variabel X dan Variabel Y
ΣX^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel X yang Telah Dikuadratkan
ΣY^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel Y yang Telah Dikuadratkan

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas
Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Pengembangan Karir (Variabel X)	Item 1	0.483	0.300	Valid
	Item 2	0.531	0.300	Valid
	Item 3	0.716	0.300	Valid
	Item 4	0.567	0.300	Valid
	Item 5	0.705	0.300	Valid
	Item 6	0.664	0.300	Valid
	Item 7	0.476	0.300	Valid
	Item 8	0.457	0.300	Valid
	Item 9	0.408	0.300	Valid
	Item 10	0.537	0.300	Valid

Sumber : diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pengembangan karir tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y)	Item 1	0.577	0.300	Valid
	Item 2	0.366	0.300	Valid
	Item 3	0.757	0.300	Valid
	Item 4	0.489	0.300	Valid
	Item 5	0.718	0.300	Valid
	Item 6	0.447	0.300	Valid
	Item 7	0.481	0.300	Valid
	Item 8	0.390	0.300	Valid
	Item 9	0.749	0.300	Valid
	Item 10	0.495	0.300	Valid

Sumber : diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan kepuasan kerja karyawan tersebut valid dalam artian item-item dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan selain itu reliabilitas menunjukan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interprestasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut. Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel diakatakan reliabel dan

berhasil mengukur dimensi variabel yang kita ukur jika koefisien reliabilitasnya minimal 0,7 (Barker et al 2002:70).

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum S_j{}^2}{S_x{}^2}\right]$$

Keterangan :

α = Reliabilitas instrumen
k = Banyaknya butir pernyataan
$\sum Sj^2$ = Jumlah varians butir
Sx^2 = Varian total

Realibilitas Variabel X (Pengembangan Karir)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum S_j{}^2}{S_x{}^2}\right]$$

$$\alpha = \left[\frac{10}{10-1}\right]\left[1 - \frac{\sum 7{,}648}{32{,}719}\right]$$

$$\alpha = [1{,}111][1 - 234]$$

$$\alpha = [1{,}111][0{,}766]$$

$$\alpha = 0{,}851$$

Tabel 3.7

Hasil Uji Realibilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	10

Realibilitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum S_j{}^2}{S_x{}^2}\right]$$

$$\alpha = \left[\frac{10}{10-1}\right]\left[1 - \frac{\sum 7{,}533}{31{,}495}\right]$$

$$\alpha = [1{,}111][1 - 0{,}239]$$

$$\alpha = [1{,}111][0{,}761]$$

$$\alpha = 0{,}845$$

Tabel 3.8

Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	10

3.2.5 Metode Analisis dan Rancangan Hipotesis

3.2.5.1 Metode Analisis

1. Analisis Kualitatif/Deskriptif

Analisis Deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.

b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut *Sugiyono* (2009:89), teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.9
Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai Positif
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2009:89)

1. Pengembangan Karir

Untuk variabel sumber pengembangan karir terdiri dari 5 indikator dengan 10 item kuesioner dengan jumlah responden 81 orang, maka akan diperoleh kriteria berikut ini:

Skor aktual : Jawaban seluruh responden (81) orang atas 10 kuesioner yang diajukan.

Skor ideal : Bobot tertinggi yakni 5 x 81 x 10 = 4050

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk variabel sumber kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator dengan 10 item kuesioner dengan jumlah responden 81 orang, maka akan diperoleh kriteria berikut ini:

Skor aktual : Jawaban seluruh responden (81) orang atas 10 kuesioner yang diajukan.

Skor ideal : Bobot tertinggi yakni 5 x 81 x 10 = 4050

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 3.10
Kriteria Presentase Skor Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik
2	36.01 - 52.01	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 - 100	Sangat baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:85

2. Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data, metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan kemudian dianalisis berdasarkan metode yang diterapkan, dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya dampak implementasi system informasi manajemen berbasis web terhadap kinerja karyawan

"Merupakan metode analisis yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif atau lebih dikenal dengan statistik dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan". (Sugiyono, 2008: 13)

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data diperlukan agar peneliti dapat

menghasilkan hasil yang dapat dipercaya. Data yang dihimpun dari hasil penelitian akan penulis bandingkan antara data yang dilapangan dengan data kepustakaan, kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

1. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sampling dimana yang diselidiki yang merupakan populasi yang dipilih dalam penelitian.
2. Setelah metode pengumpulan data ditentukan kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen yang akan diteliti, alat yang digunakan dalam penelitian ini daftar pertanyaan atau kuesioner.
3. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan pengelolaan data, disajikan dan dianalisis kemudian diadakan uji statistik.

Selanjutnya untuk mengolah data-data tersebut peneliti menggunakan beberapa metode antara lain:

- **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Pada penelitan ini digunakan analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2009:204) analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Hubungan antara dua variabel ini digambarkan dengan sebuah model matematik yang disebut model regresi yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Pengembangan Karir

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

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun formulasi yang digunakan untuk mencari nilai a dan b masing-masing sebagai berikut:

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

- **Analisis Koefisian Korelasi Pearson**

Langkah selanjutnya menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson* **(Sugiyono ,2009:183)**, yaitu:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Keterangan:

r = Nilai Korelasi Pearson
ΣX = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X
ΣY = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y
ΣXY = Jumlah dari Hasil Kali Pengamatan Variabel X dan Variabel Y

ΣX^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel X yang Telah Dikuadratkan
ΣY^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel Y yang Telah Dikuadratkan

Untuk menginterpretasikan keeratan hubungan, digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel 3.11 berikut ini :

Tabel 3.11
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:184)

- **Analisis Koefisian Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap (ceteris paribus). Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh Husein Umar (2004:296) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

Pedoman bagi interpretasi koefisien determinasi adalah sebagi berikut:

Tabel 3.12
Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
< 4%	Rendah Sekali
5% - 16%	Rendah tapi pasti
17% - 49%	Cukup Tinggi
50% - 81%	Tinggi
> 80%	Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2001:227)

3.2.5.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/ jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar Analisis Pengembangan Karir (X) pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

H_0 : $\rho = 0$ Berarti tidak ada pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja Karyawan

H_1 : $\rho \neq 0$ Berarti terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Husein Umar (2004;134), untuk pengujuan hipotesis digunakan statistik t dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

t = statistik uji korelasi

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y

n = banyaknya sampel dalam penelitian

Untuk mengetahui apakah Ho diterima atau ditolak, digunakan uji signifikasi yaitu :

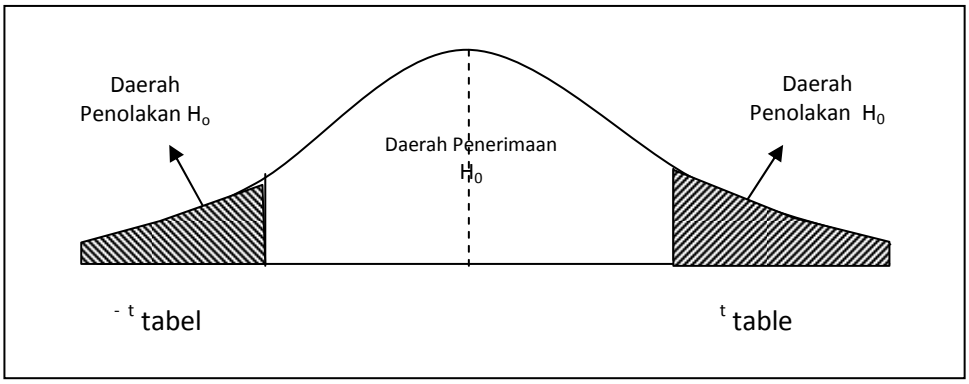
Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = ditolak, H1 diterima

Jika t hitung < t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = diterima, H1 ditolak

Dimana :

1. Dengan tingkat signifikasi (α) = 0,05
2. Derajat kebebasan (dk) = n-2

Dalam gambar ini akan terlihat Daerah Penerimaan dan Daerah Penolakan Hipotesis Ho.



Gambar 3.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho