BAB III
OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2009:32) adalah : "Objek Penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan."

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Objek yang penulis gunakan dalam penelitian adalah pengembangan karir dan kompensasi karyawan terhadap pengunduran diri *(intensi turnover*) melalui kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No.590 Bandung.

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih maka objek yang akan diteliti oleh penulis adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X_1) dan Kompensasi Karyawan (X_2)
2. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Pengunduran diri *(intensi turnover*) (Z) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu (**Narimawati Umi, 2008:127**).

> "Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian dilakukan untuk mendapatkan suatudata untuk membantu memecahkan masalah dalam penelitian sehingga diperoleh kebenarannya.

Menurut **Sugiyono (2010:54)** metode deskriptif adalah :

> "Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Menurut **Sugiyono (2009:147)** menyatakan bahwa:

> "Metode Analisis Deskriptif/Kualitatif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Adapun tujuan metode deskriptif yang menjadi fokus pada penelitian ini terdapat dalam rumusan masalah nomor 1-4, adalah sebagai berikut :

1. Menjelaskan pengaruh proses pengembangan karir di PT.Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.
2. Menjelaskan pengaruh kompensasi karyawan di PT.Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.
3. Menjelaskan kepuasan kerja di PT.Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung
4. Menjelaskan Pengunduran diri (intensi turnover) di PT.Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut **Mashuri (2008:45)** menyatakan bahwa:

> Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dikelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

Menurut **Sugiyono (2008:16)**, menerangkan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah nomor 5-6 yaitu :

5. Menjelaskan Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan kompensasi karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung
6. Menjelaskan Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Karyawan terhadap Penunduran Diri *(intensi turnover)* melalui kepuasan kerja Karyawan di PT.Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Penulis menggunakan metode tersebut, karena penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana pengaruhpengembangan karir dan kompensasi terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan di kumpulkan, diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan dapat ditarik kesimpulannya.

3.1.2 Desain Penelitian

Model penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan paradigma hubungan dua variabel bebas secara bersamaan dengan satu variable tergantung. Selanjutnya, dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2005:84) dalam Norlim (2011), "Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Adapun pengertian dari desain penelitian menurut Husein Umar (2000:54-55) dalam Norlim (2011) adalah "Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian."

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu. Langkah-langkah desain penelitian menurut Narimawati Umi (2010:30) adalah sebagai berikut :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung
2. Menetapkan judul dari fenomena yang didapat, sehingga dapat diketahui apa yang akan diteliti kemudian menentukan identifikasi masalah dalam penelitian

3. Menetapkan rumusan masalah yang terjadi pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung
4. Menetapkan tujuan penelitian
5. Menetapkan hipotesis penelitian berdasarkan fenomena dan dukungan teori
6. Menetapkan variabel penelitian yaitu variabel *independent* : pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* variabel *dependent* : melalui kepuasan kerja karyawan, serta menetapakan indikator variabel *independent* dan variabel *dependent*
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data
8. Menganalisis data-data mengenai : pengembangan karir, kompensasi, pengunduran diri *(intensi turnover)* dan kepuasan kerja karyawan
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh data dari perusahaan kemudian menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan desain penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT.Hyundai Mobil Indonesia Cab.Bandung	*Cross Sectional*
T – 2	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT.Hyundai Mobil Indonesia Cab.Bandung	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT.Hyundai Mobil Indonesia Cab.Bandung	*Cross Sectional*
T – 4-5	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan eksplanatory Survey*	Karyawan PT.Hyundai Mobil Indonesia Cab.Bandung	*Cross Sectional*

Sumber: Narimawati Umi, et al. (2010:31)

3.1.3 Operasionalisasi Variable

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2010: 31) adalah "Sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan."

Sedangkan definisi operasionalisasi variabel menurut Nur Indriantoro (2002:69) dalam Norlim (2011) sebagai berikut:

> "Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi

pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik."

Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Pada penelitian ini konsep-konsep variabel yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

   Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan kompensasi terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)*.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Kepuasan kerja karyawan.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karir

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Pengembangan Karir **(Variabel X_1)** *"Pengembangan Karir adalah suatu kondisi yang menunjukan adanya peningkatan-peningkatanstatus seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan ".* **(Maryoto (2007:74)**	1. Prestasi kerja	• Absensi Karyawan	Ordinal	Karyawan PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung
		• Pekerjaan Selesai sesuai target		
	2. Jaringan Kerja *(Network)*	• Kedekatan Dengan Pembina organisasi		
		• Hubungan Baik dengan Sponsor (pemegang saham)		
	3. Loyalitas terhadap Organisasi	• Keinginan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan		
		• Kesanggupan Karyawan untuk bekerja di luar jam kerja		
	4. Promosi	• Selalu menjadi terdepan di dalam Organisasi		
		• Membaur dengan semua peserta organisasi		

Tabel 3.3

Operasionalisasi Variabel Kompensasi

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Kompensasi **(Variabel X_2)** *"Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majiakan"* **(Suwanto & Priansa (2011:220)**	1.Gaji	• Jam kerja yang di tetapkan	Ordinal	Karyawan PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung
	2.Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya	• Standart Jaminan Keselamatan Kerja		
	3.Pembayaran Diluar jam kerja	• Adanya overtime		
		• Tunjangan – Tunjangan yang diberikan prusahaan		
	*4.*Program pelayanan Karyawan	• Adanya Cuti tahunan ,harian dan kebijakan proses mhelahirkan untuk karyawati		

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
		• Infentaris yang diberikan kepada staf dengan jabatan tertentu	Ordinal	
		• Reward untuk karyawan achivemen		

Tabel 3.4

Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Kepuasan Kerja **(Y)** "Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau pegawai terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap perkerjaan yang di dasarkan penilaian aspek yang berbeda dalam pekerjaan" **(Mc Nesse Smith (1996)**	1. Kondisi Pekerjaan	• Tempat yang sesuai dengan standart Identity yang telah di tetapkan oleh pihak BOD	Ordinal	Karyawan PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung
	2. Insentif	• Adanya target yang tercapai sehingga menghasilkan insentif		
	3. Kesempatan Untuk Maju	• Prestasi kerja yang mendukung karyawan untuk lebih baik		
		• Kedekatan Dengan Pembina organisasi dan sponsor atau pemegang saham		

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
	4. Supervisi	• Kesadaran untuk meminimalisir penggunaan sumber daya perusahaan	Ordinal	
	5. Isi Pekerjaan	• Jenis pekerjaan yang sesuai dengan job desk		
	6. Rekan Kerja	• Keyakinan pada diri sendiri utk menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain		
		• Kesediaan berkoordinasi dengan tim		

Tabel 3.5

Operasionalisasi Variabel Pengunduran Diri *(intensi turnover)*

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Pengunduran Diri *(Intensi turnover)* **(Z)** " Pengunduran diri *(intensi turnover)* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alas an yang menyebabkan timbulnya *intensi turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik" **(Hartono (2002:2)**	1. Malas Bekerja	• Proses absensi yang mulai meningkat	Ordinal	Karyawan PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung
		• Pencapaian target yang kurang maksimal		
	2. Melanggar Tata tertib	• Atribut yang telah di tetapkan perusahaan dengan standart Operasional SOP		
		• Aturan bekerja yang sudah ditetapkan oleh mentri tenaga kerja		
	3. Protes Terhadap Organisasi	• Ketidak sesuaian antara prosedur dengan keadaan kerja		

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
	4. Kondisi Pekerjaan	• Tempat yang sesuai dengan standart Identity yang telah di tetapkan oleh phak BOD	Ordinal	
		Bekerjasama dengan tim dan perorangan di dalam organisasi		

Jenis skala pengukuran yang digunakan yaitu ordinal, dimana oleh Zainal Mustafa (2009:55) dikemukakan bahwa : ”Skala Ordinal merupakan suatu instrument yang menghasilkan nilai atau skor yang bertingkat atau berjenjang (bergradasi)”.

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2009:134) adalah sebagai berikut: ”Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Tabel 3.6
Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:134)

3.1.4 Sumber Dan Teknik Penentuan Data

3.1.4.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi karyawan terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui kepuasan kerja karyawan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan data primer sebagai berikut: "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dubutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data-data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi, dan hasil wawancara.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2009:137) data sekunder adalah: "Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai masalah-masalah di PT.hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.

3.1.4.2 Teknik Penentuan Data

Adapun Teknik Penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasi Penelitian

Adapun Pengertian populasi menurut Sugiyono (2006:72) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan."

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung. Terdapat 3 Divisi yaitu Sales, Service dan Sparepart yang seluruhnya berjumlah 76 orang.

Tabel 3.7

Jumlah Karyawan

Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

No	Divisi	Populasi
1	Branch Manager	1
2	Kepala Bengkel	1
3	Kepala Sparepart	1
4	SPV	3
5	Administrasi	5
6	Service Area	2
7	Sales	16
8	Mekanik	33
9	Staf Sparepart	14
TOTAL		**76**

2. Sampel Berdasarkan Konsensus

Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sugiyono (2010:81) memaparkan bahwa, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" . Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini dilakukan secara sensus karena jumlah karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang jumlahnya yaitu 76 orang.

Menurut M. Nazir (1998:325), "Teknik Sensus atau *Complete Enumeration* adalah mengambil keterangan mengenai populasi dari setiap unit populasi yang semuanya dihitung".

3.1.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari karyawan) dan data sekunder.

Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara:

   a. *Observasi* (Pengamatan Langsung)

      Dengan cara melakukan pengamatan secara langsung kepada karyawan PT.Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan.

   b. Wawancara Langsung

      Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara ke bagian yang berkaitan yaitu mengenai pengembangan karir dan kompensasi terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui kepuasan kerja karyawan.

   c. Kuesioner

      Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik kuesioner

tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompensasi karyawan terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui kepuasan kerja karyawan.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah pengaruh pengembangan karir dan kompensasi karyawan terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui kepuasan kerja karyawan

1. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku di perpustakaan seperti Buku Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Riset Manajemen Sumber Daya Manusia tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

3.1.5.1 Metode Analisis

3.1.5.1.1 Uji Validitas

Menurut *Cooper and Schindler* (2006:720) validitas adalah : *"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure"*.

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karir

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karir

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,451	0,30	Valid
Item 2	0,396	0,30	Valid
Item 3	0,429	0,30	Valid
Item 4	0,487	0,30	Valid
Item 5	0,459	0,30	Valid
Item 6	0,467	0,30	Valid
Item 7	0,572	0,30	Valid
Item 8	0,605	0,30	Valid
Item 9	0,487	0,30	Valid
Item 10	0,421	0,30	Valid

Dari tabel 3.8 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel pengembangan karir valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi Kerja Karyawan

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi Kerja Karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 11	0,515	0,30	Valid
Item 12	0,609	0,30	Valid
Item 13	0,471	0,30	Valid
Item 14	0,362	0,30	Valid
Item 15	0,422	0,30	Valid
Item 16	0,425	0,30	Valid
Item 17	0,586	0,30	Valid
Item 18	0,614	0,30	Valid
Item 19	0,550	0,30	Valid

Dari tabel 3.9 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kompensasi kerja karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 20	0,652	0,30	Valid
Item 21	0,611	0,30	Valid
Item 22	0,596	0,30	Valid
Item 23	0,560	0,30	Valid
Item 24	0,379	0,30	Valid
Item 25	0,640	0,30	Valid
Item 26	0,555	0,30	Valid
Item 27	0,414	0,30	Valid

Dari tabel 3.10 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengunduran Diri

Tabel 3.11

Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengunduran Diri

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 28	0,375	0,30	Valid
Item 29	0,508	0,30	Valid
Item 30	0,529	0,30	Valid
Item 31	0,504	0,30	Valid
Item 32	0,506	0,30	Valid
Item 33	0,470	0,30	Valid
Item 34	0,485	0,30	Valid

Dari tabel 3.11 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel pengunduran diri karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikasi 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n-2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = Koefisien Korelasi Pearson

df = degree of freedom = n-2

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5 % satu sisi adalah :

1. Item instrument dikatakan valid jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05\,(165)}$ = 1,9744 maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05\,(165)}$ = 1,9744 maka item tersebut tidak dapat digunakan.

   Hasil uji validitas dengan menggunakan program *SPSS 12 for window*.

3.1.5.1.2 Uji Rentabilitas

Menurut *Cooper and Schindler* (2006:716) reliabilitas adalah : *"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with acuracy, precision, and consistency".*

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan.

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method* (*Spearman–Brown Correlation*) Tehnik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap–ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
2. Skor untuk masing–masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.

3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II

$$\frac{2r'_b}{1+r'_b}$$

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Dimana :

r_1 = reliabilitas internal seluruh item

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliable).

3.1.5.1.3 Transformasi Data *(Method of Succesive Interval)*

Data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Method Of Succesive Interval*" (hays, 1969:39) dalam Narimawati Umi (2010:47). Dengan rumus sebagai berikut :

Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variable bebas terikat. Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner

b) Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.

c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal

d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan Z pada rumus distribusi normal

e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval.*

$$\textbf{Means of Interval} = \frac{\textit{Density of lower limits} \quad \textit{Density of Upper limits}}{\textit{Area Under Upper limits} \quad \textit{Area Under Lowerr limits}}$$

Dimana :

Means of Interval : Rata-rata Interval

Density of lower limits : Kepadatan batas bawah

Density of Upper limits : Kepadatan batas atas

Area Under Upper limits : Daerah di bawah batas atas

Area Under Lowerr limits : Daerah di bawah batas bawah

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan mengunakan rumus :

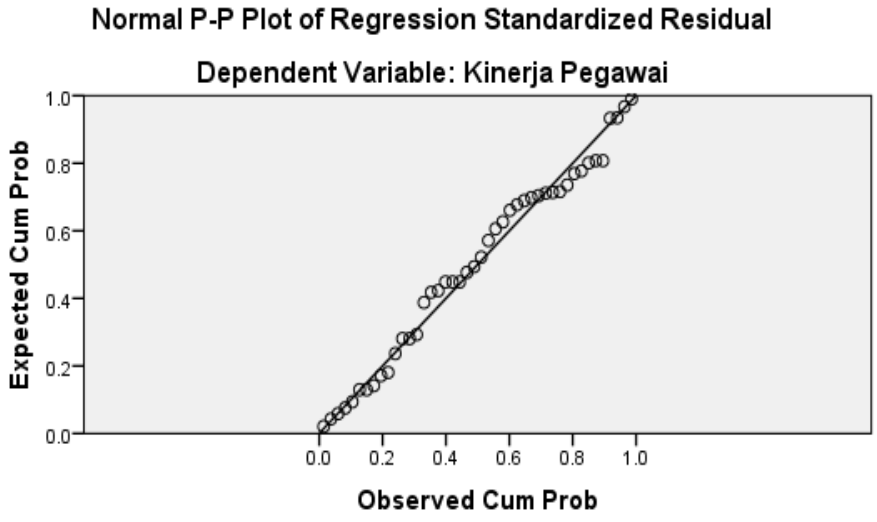
Nilai Transformasi = Nilai skala + [Nilai Skala Minimum]+ 1

3.1.5.2 Pengujian Assumsi Klasik

3.1.5.2.1 Uji Normalitas

Priyatno (2011:277), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variable dependen dan variabel independen atau bahkan keduanya berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2005) dalam Dewi (2010) untuk dapat mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal artinya regresi tersebut diasumsikan berdistribusi normal sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garus diagonal artinya regresi tersebut diasumsikan tidak berdistribusi normal.



Gambar 3.1 Contoh perhitungan Uji Normaitas sebelumnya menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi normal. (Priyatno, 2011:282)

3.1.5.2.2 Uji Multikorelasi

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. *Multikolinearitas* biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang digunakan saling terkait dalam suatu model regresi. Oleh karena itu masalah *multikolinearitas* tidak terjadi pada regresi linier sederhana yang hanya melibatkan satu variabel independen.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas.Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data dan nilai VIF *(Variance Inflation Factor).* Jika nilai matriks korelasi tidak lebih besar dari 0.5 data tersebut dikatakan bebas dari multikolinearitas Jika nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransinya mendekati 1, maka kesimpulannya model regresi tidak terdapat multikolinearitas.

Indikasi terdapat masalah *multikolinearitas* dapat kita lihat dari kasus-kasus sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang tinggi (signifikan), namun nilai standar *error* dan tingkat signifikansi masing-masing variabel sangat rendah.

2. Perubahan kecil sekalipun pada data akan menyebabkan perubahan signifikan pada variabel yang diamati.
3. Nilai koefisien variabel tidak sesuai dengan hipotesis, misalnya variabel yang seharusnya memiliki pengaruh positif (nilai koefisien positif), ditunjukkan dengan nilai negatif.

Memang belum ada kriteria yang jelas dalam mendeteksi masalah *multikolinearitas* dalam model regresi linier. Selain itu hubungan korelasi yang tinggi belum tentu berimplikasi terhadap masalah *multikolinearitas*. Tetapi kita dapat melihat indikasi multikolinearitas dengan *tolerance value* (TOL), *eigenvalue,* dan yang paling umum digunakan adalah *varians inflation factor* (VIF).

Hingga saat ini tidak ada kriteria formal untuk menentukan batas terendah dari nilai toleransi atau VIF. Beberapa ahli berpendapat bahwa nilai toleransi kurang dari 1 atau VIF lebih besar dari 10 menunjukkan *multikolinearitas* signifikan, sementara itu para ahli lainnya menegaskan bahwa besarnya R^2 model dianggap mengindikasikan adanya multikolinearitas. Klein (1962) menunjukkan bahwa, jika VIF lebih besar dari $1/(1 - R^2)$ atau nilai toleransi kurang dari $(1 - R^2)$, maka *multikolinearitas* dapat dianggap signifikan secara statistik.

3.1.5.2.3 Uji Heterokorelasi

Priyatno (2011:296), uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika

titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2001) dalam Dewi (2010) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi mengalami ketidaksamaan variansi residual dari satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara agar bias mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu misalnya seperti gelombang yang lebar kemudian langsung menyempit maka terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik tersebar merata dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan *software* PASW 18 dengan melihat dari uji Getjser. Nilai yang dilihat adalah nilai t dan nilain signifikansinya. Jika *P value* > 0.05 maka data tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.1.5.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linier antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (data time series).

$$d = \frac{\sum(ei - e_{i-1})2}{\sum e_i}$$

dimana:

d = nilai Durbin Watson

Σei = jumlah kuadrat sisa

Nilai Durbin Watson kemudian dibandingkan dengan nilai d-tabel. Hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria sebagai berikut:

1. Jika d < dl, berarti terdapat autokorelasi positif
2. Jika d > (4 – dl), berarti terdapat autokorelasi negatif
3. Jika du < d < (4 – dl), berarti tidak terdapat autokorelasi
4. Jika dl < d < du atau (4 – du), berarti tidak dapat disimpulkan

Note : Karena dalam penelitian ini sifatnya cross sectordan tidak menggunakan time series maka uji autokorelasi tidak di lakukan dalan penelitian ini.

3.2 Rancangan Analisis Dan Pengujian Hipotesis

3.2.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif/kualitatif dan verifikatif/kuantitatif.

3.2.1.1 Analisis Deskriptif/Kualitatif

Menurut Sugiyono (2010:14) analisis *kualitatif* adalah sebagai berikut:

“Metode penelitian *kualitatif* itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi,

melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail."

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dari variable X_1 (Pengmbangan Karir) dan X_2 (Kompensasi Kerja Karyawan), peneliti menggunakan metode kualitatif dengan mewawancarai narasumber dari bagian yang terkait.

Menurut Narimawati Umi (2007:84) dalam Norlim (2011), 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.

Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh pengembangan karir dan kompensasi karyawan terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui kepuasan kerja karyawan.

Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\text{Skor total} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ x } 100\%$$

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:45)

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.12
Kriteria Presentase Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	**20.00% – 36.00%**	Tidak Baik
2	**36.01% – 52.00%**	Kurang Baik
3	**52.01% – 68.00%**	Cukup
4	**68.01% – 84.00%**	Baik
5	**84.01% – 100%**	Sangat Baik

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:46)

3.2.1.2 Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2010:31) analisis kuantitatif adalah sebagai berikut :

> "Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistik nonparametris. Peneliti menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang dilakukan secara random. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat berupa tabel, tabel ditribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, *piechart* (diagram lingkaran), dan pictogram. Pembahasan hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan."

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan

pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

a) Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
b) Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variable independen (X) yaitu X1, X2, . dan variabel dependen (Y) dan (Z) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), .(Y,Z) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
c) Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *Methode of Successive Interval* (hays, 1969:39).
d) Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirmana SK Sitepu 1994:15).

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang

digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan).

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati (2011:49), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dengan menggunakan pendekatan koefisien Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2}}$$

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

a. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif
b. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif

Interpretasi dari nilai korelasi :

a. Kalau r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
b. Kalau r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

2. Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk

mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan SPSS atau secara manual didapat dari:

Kd= r^2 x 100% (Sumber : Umi Narimawati (2010:50)

Dimana :

d : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi

Tabel 3.13
Kreteria Hubungan Antar Variabel

Interval	Tingkat pengaruh
0 % - 19,9 %	Sangat rendah
20% - 39,9%	Rendah
40% - 59,9%	Sedang
60% - 79,9%	Kuat
80% - 100%	Sangat kuat.

3. Direct, Indirect& Total Effect

Analisis path penting pula dihitung pengaruh langsung (Direct Effect atau DE), pengaruh tidak langsung (Indirect Effect atau IE) dan pengaruh total (Total Effect).

Pengaruh yang langsung (DE) yang terdapat di dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh pengembangan karir terhadap pengunduran diri (X_1 ke Z). Pengaruh variabel Kompensasi karyawan terhadap pengunduran diri (X_2 ke Z). Pengaruh variabel Pengunduran diri melalui Kepuasan kerja karyawan (Y ke Z).

Pengaruh tidak langsung (IE) yang terdapat di dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh variable pengembangan karir terhadap pengunduran diri melalui kepuasan kerja karyawan (PX_1Z x PYZ). Pengaruh variable kompensasi terhadap pengunduran diri melalui kepuasan kerja karyawan (PX_2Z x PYZ).

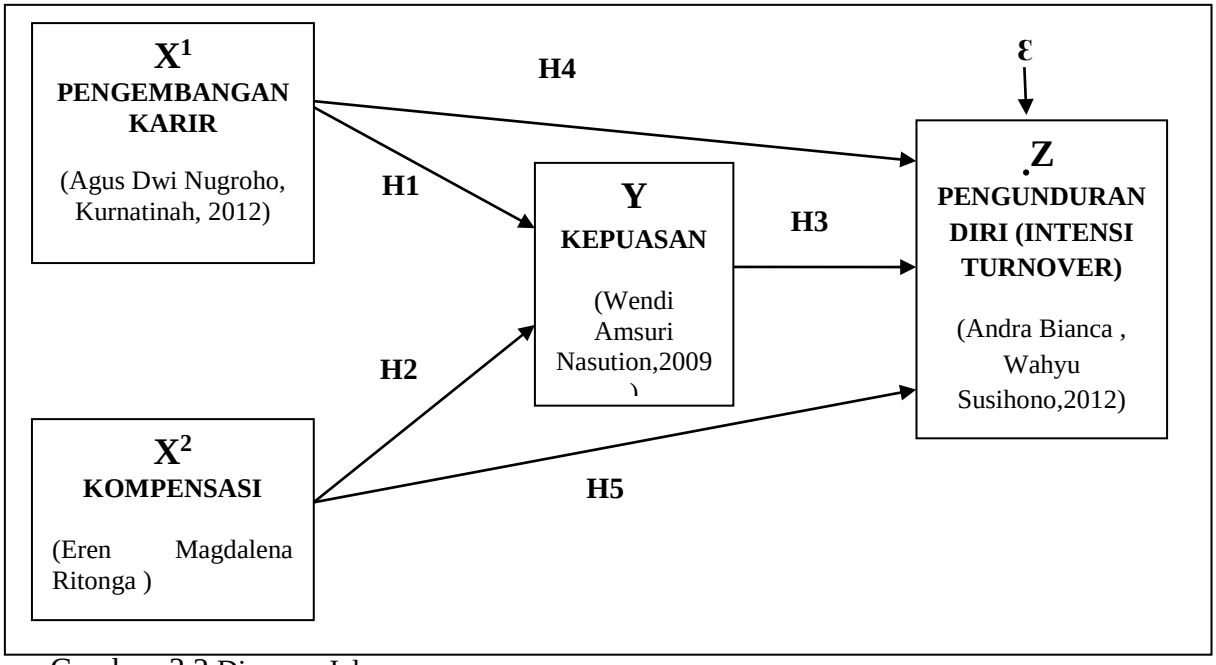
Pengaruh total (Total Effect) yang terdapat di dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap pengunduran diri melalui kepuasan kerja karyawan (PX_1Z x PYZ). Pengaruh variable kompensasi terhadap pengunduran diri melalui kepuasan kerja karyawan (PX_2Z x PYZ).

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh variable pengembangan karir dan kompensasi karyawan terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui kepuasan kerja karyawan digunakan analisis jalur (*path analysis*).

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur yang akan digunakan pada penelitian sebagai berikut :

Bagan 3.2 Diagram Jalur
Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Pengunduran diri (intensi turnover) Melalui Kepuasa Kerja Karyawan di PT.Hyundai Mobil Indonesia



Gambar 3.2 Diagram Jalur

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam persamaan struktural sebagai berikut.

$$\mathbf{Z = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + P_{yz}Y + Ɛ}$$

Keterangan:

Z = Pengunduran diri *(intensi turnover)*

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X_1 = Pengaruh Pengembangan Karir

X_2 = Kompensasi Karyawan

Ɛ = Pengaruh faktor lain

Selanjutnya untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menghitung Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan dasar perhitungan dalam analisis jalur, oleh karenanya sebelum menghitung koefisien jalur terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antara ketiga variabel yang diterliti menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{X_iY} = \frac{n\sum X_iY - \sum X_i \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_i^2 - \left(\sum X_i\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}} \boldsymbol{\varepsilon}$$

Keterangan:

Z = kepuasan

Y = Pengunduran diri *(intensi turnover)*

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Kompensasi Karyawan

$\boldsymbol{\varepsilon}$ = Pengaruh faktor lain

Selanjutnya harga r dikonsultasikan dengan table interprestasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.14

Pedoman untuk memberikan Interpretasi

Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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 (2009:250)

b) Menghitung Koefisien Jalur

Setelah koefisien korelasi dihitung, selanjuutnya dihitung koefisien jalur debfab langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menyusun matriks korelasi antar variabel yang telah dihitung sebelumnya.

$$R = \begin{bmatrix} 1 & r_{X_1X_2} & r_{X_1Y} \\ & 1 & r_{X_2Y} \\ & & 1 \end{bmatrix}$$

2) Menghitung invers dari matriks korelasi antara variabel independen.

$$R^{-1} = \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{21} & C_{22} \end{bmatrix}$$

3) Menyusun koefisien korelasi antara variabel independen dengan kinerja.

Y

$$\mathbf{R_{XY}z} = \begin{matrix} X_1 \\ \\ X_2 \end{matrix} \begin{bmatrix} r_{X1Y} \\ \\ r_{X2Y} \end{bmatrix} \quad Z$$

4) Mengalikan invers dari matriks korelasi terhadap matriks korelasi variabel independen dengan kinerja.

$$Pyxi = \sum_{j=1}^{2} CR_{ij} r_{yx}; i = 1,2$$

Keterangan:

P_{YX_i} : Koefisien jalur dari variabel Xi terhadap Y

r_{YX_i} : Korelasi antara variabel Xi dengaan Y

CR_{ij} : Unsur atau elemen pada baris ke-i dan kolom ke-j dari matriks invers korelasi

c) Menghitung Koefisien Determinasi

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka dapat dihitung besar pengaruh gender dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja yang dikenal dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel independen dengan kinerja.

$$R^2_{Y(X_1X_2)Z} = \begin{bmatrix} P_{YX_1} & P_{YX_2} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{YX_1} \\ r_{YX_2} \end{bmatrix} z$$

d) Menghitung Determinasi Parsial

Setelah dilakukan perhitungan koefisien jalur, maka selanjutnya dilakukan perhitungan besar pengaruh masing-masing variabel X1,X2 dan Y sebagai berikut:

- **Pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y :**

Pengaruh X_1 terhadap Y secara langsung	=	$P_{YX1} \times P_{YX1}$	=	……
Pengaruh Tidak langsung X_1 terhadap Y	=	$P_{YX1} \times r_{X1X2} \times P_{yx2}$	=	…… +
Pengaruh Total			=	…….

- **Pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y :**

Pengaruh X_2 terhadap Y secara langsung	=	$P_{YX2} \times P_{YX2}$	=	……
Pengaruh Tidak langsung X_2 terhadap Y	=	$P_{YX2} \times r_{X1X2} \times P_{yx1}$	=	…… +
Pengaruh Total			=	…….

- **Pengaruh variabel Y terhadap variabel Z :**

Pengaruh Y terhadap Z secara langsung	=	$P_{YZ} \times P_{YZ}$	=	……
Pengaruh Tidak langsung Y terhadap Z	=	$P_{YZ} \times r_{X1X2Y} \times P_{YZ}$	=	…… +
Pengaruh Total			=	…….

Berdasarkan pada nilai pengaruh total di atas, maka dapat ditunjukkan jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel pengembangan karier dan kompensasi transformasional terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan.

3.2.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji pengaruhpengembangan karir dan kompensasi terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)*melalui Kepuasan kerja karyawan PT.Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung . Berhubung data yang digunakan pada

penelitian ini merupakan data seluruh populasi atau sensus, maka tidak dilakukan uji signifikansi. Menurut *Cooper and Schindler* (2006; 492) mengatakan bahwa "Uji signifikansi dilakukan untuk menentukan keakuratan hipotesis berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dari data sampel, bukan data sensus". Jadi untuk menjawab hipotesis penelitian, koefisien jalur yang diperoleh langsung dibandingkan dengan nol.

Pada pengujian secara parsial apabila nilai koefisien jalur variabel yang sedang diuji tidak sama dengan nol, maka Ho ditolak dan sebaliknya apabila koefisien jalur variabel yang sedang diuji sama dengan nol maka Ho diterima. Pada pengujian simultan apabila ada nilai koefisien jalur variabel independen tidak sama dengan nol, maka Ho ditolak dan sebaliknya apabila semua koefisien jalur sama dengan nol, maka Ho diterima.

Langkah – langkah dalam pengujiannya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Simultan

Melakukan pengujian simultan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Hipotesis

H_0 = 0, Secara simultan pengembangan karir dan kompensasi karyawan tidak berpengaruh terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui kepuasan kerja karyawan.

H_1 = 0, Secara simultan pengembangan karir dan kompensasi karyawan berpengaruh terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui kepuasan kerja karyawan.

b. Kriteria pengujian

Jika terdapat nilai koefisien jalur variabel independen tidak sama dengan nol, maka Ho ditolak dan sebaliknya apabila semua koefisien jalur sama dengan nol, maka Ho diterima.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji parsial, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Hipotesis

H_{01} = 0, Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

H_{11} = 0, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

H_{02} = 0, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

H_{12} = 0, Kompensasi berpengaruh terhadap pengunduran diri *(intensi turnover)* melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Kriteria pengujian

Jika nilai koefisien jalur variabel independen (Pengembangan karir dan Kompensasi) tidak sama dengan nol, maka Ho ditolak dan sebaliknya apabila koefisien jalur variabel independen sama dengan nol, maka Ho diterima.