BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek dari penelitian ini adalah pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja Karyawan Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Techno Multi Utama Cimahi.

Menurut Husein Umar (2005:303) mengemukakan bahwa :

”Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal- hal lain jika dianggap perlu¨.

Objek dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) serta Kepuasan kerja (Y). Penelitian dilakukan di PT. Techno Multi Utama Cimahi.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Techno Multi Utama Cimahi

Menurut Sugiyono (2005 : 21) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) : " Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008 : 45) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) menyatakan bahwa: " Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis mengenai pengembangan karir, kompetensi, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Techno Multi Utama Cimahi yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Sedangkan, metode verifikatif digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Techno Multi Utama Cimahi dan mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Techno Multi Utama Cimahi secara parsial dan simultan.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2003:84) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:30) bahwa :

"Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan 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.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan permasalahan sebagai indikasai dari fenomena penelitian yang terjadi pada PT. Techno Multi Utama Cimahi dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.

2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Techno Multi Utama Cimahi

3. Menetapkan rumusan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah

Pengembangan karir (variabel X1) dan kompetensi (variabel X2) serta Kepuasan kerja (variabel Y).

4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Techno Multi Utama Cimahi

5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Techno Multi Utama Cimahi. berdasarkan teori.

6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran 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 positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.

7. Menetapkan sumber data, teknikn penentuan sampel dan teknin pengumpulan data mengenai pengenbangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Techno Multi Utama Cimahi.

8. Melakukan analisis data mengenai informasi tentang pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Techno Multi Utama Cimahi.

9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1

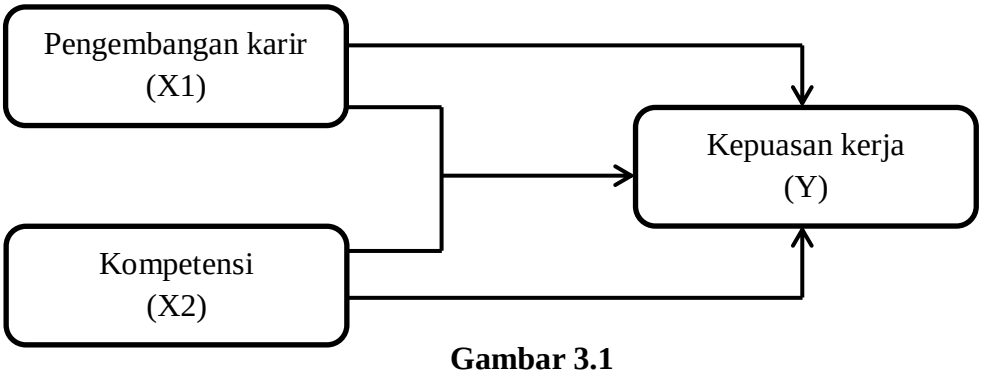
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang Digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T - 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	PT. Techno Multi Utama Cimahi	*Cross Sectional*
T – 2, 3, 4	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	PT. Techno Multi Utama Cimahi	*Cross Sectional*

Sumber: diolah oleh penulis tahun 2016

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38), menyatakan bahwa variabel adalah sebagai berikut: "Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian yaitu :

a. Variabel Independent (Varibel X)

Definisi variabel bebas menurut Sugiyono (2015:39) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel independent dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X1), kompetensi (X2), variable-variabel ini di tentukan dengan skala ordinal, data- data di peroleh melalui kuisioner.

b. Variabel Dependent (Varibel Y)

Definisi variabel terikat menurut Sugiyono (2015:39) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2, berikut ini :

Tabel 3.2

Operasional Variabel

variabel	Konsep variabel	Indikator	Ukuran	No kuesioner	Skala	Sumber Data
Pengembangan karir (X1)	Pengembangan karir adalah perubahan–perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Siagian (2007), dalam jurnal Atik Baroroh (2013:68)	1.Perlakuan yang adil dalam berkarir	Semua karyawan dapat mengambangkan karirnya	1	Ordinal	Karyawan PT.Techno Multi Utama Cimahi
		2.Keperdulian para atasan langsung	Atasan cepat tanggap terhadap masalah yang menghal;angi karir	2		
			Atasan senantiasa menghargai karyawan yang berprestasi	3		
		3.Informasi tentang berbagai peluang promosi	Pengetahuan karyawan tentang pengembangan karir dalam perusahaan	4		
		4.Adanya minat untuk dipromosikan	Adanya kemauan untuk mengembangkan karir	5		
			Merasa mampu untuk mengembangkan karir	6		
		5.Tingkat kepuasaan	Puas dengan posisi saat ini	7		
		1.Kompetensi Intelektual	Semangat karyawan	1		Karyawan PT. Techno Multi Utama Cimahi
			Penetapan rencana karyawan	2		

kompetensi (X2)	kompetensi merupakan landalasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama Spencer and Spencer (1993:9), dikutip oleh Wibowo, (2016:272)		Pengetahuan karyawan	3	Ordinal	
			Kepedulian karyawan	4		
			Pemahaman situasi karyawan	5		
			Pemahaman permasalahan karyawan	6		
			Penyampaian gagasan karyawan	7		
		2.Kompetensi emosional	Pemahaman karyawan terhadap keterbatasan orang lain	8		
			Pelayanan internal dan eksternal karyawan	9		
			Pengendalian emosi karyawan	10		
			Keyakinan karyawan pada keahlian dan kemampuannyua	11		
			Kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif	12		
			Kemampuan karyawan dalam memahami tanggungjawab pekerjaan	13		
		3.Kompetensi Sosial	Kemampuan karyawan dalam meyakinkan orang lain	14		
			Kemampuan karyawan dalam memahami posisi organisasi	15		

			Kemampuan karyawan dalam membangun jaringan kerja sama	16		
			Kemampuan karyawan dalam memberikan umpan balik	17		
			Kemampuan karyawan dalam mempengaruhi rekan kerja	18		
			Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain	19		
			Kemampuan karyawan untuk menjadi pemimpin	20		
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas – tugas dalam pekerjaannya. Marihot Tua Efendi (2002:90), dalam jurnal Yusron Rozzaid et., al. (2015:209)	1. Gaji	Gaji yang diterima selalu tepat waktu	1	Ordinal	Karyawan PT.Techno Multi Utama Cimahi
		2. Pekerjaan itu sendiri	pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan keahlian dan pengalaman	2		
			pekerjaan yang dimiliki karyawan sesuai keinginan	3		
		3. Rekan Sekerja	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	4		
			Kerjasama dengan rekan kerja sangat diperlukan dalam	5		

			menunjang kelancaran bekerja			
		4. Atasan	atasan memberikan tugas berlaku andil	6		
			atasan selalu memberikan bimbingan apabila karyawan menghadapi kesulitan dalam bekerja	7		
		5. Promosi	Pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	8		
			kesempatan karyawan untuk mendapatkan	9		
		6.lingkungan kerja	Fasilitias kerja yang memadai	10		
			Kenyamanan dalam bekerja	11		

Sumber: diolah oleh penulis tahun 2016

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian mengenai pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2009:137) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37) 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 dibutuhkan 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 dari pengambilan data langsung.

Menurut Sugiyono (2009:137) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37) menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah : “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 data – data terkait dengan pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja karyawan.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37), populasi adalah “Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian”.

Berdasarkan pengertian diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Techno Multi Utama Cimahi yang berjumlah 51 orang tidak termasuk manager dan direktur, yang bisa dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3.

Jumlah Karyawan pada PT. Techno Multi Utama Cimahi

NO	DIVISI	JUMLAH POPULASI
1	Corporate Finance & Accounting	5
2	Purchasing	1
3	Information Technology	10
4	Instrumentasi	6
5	Mechanical & Machinery	9
6	Multimedia	7
7	Engineering Support	1
8	Engineering Drawing	2
9	Logistic, Facility & GA	8
10	Corp. Administration	1
11	Secretary	1
	Jumlah	51

Sumber :PT. Techno Multi Utama Cimahi 2016

2. Sampel

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2015:85), adalah : " sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit atau terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau dengan sensus yaitu sebanyak 51 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan Penelitian lapangan (Field Research).

Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Techno Multi Utama Cimahi dari data sekunder).

Data primer ini didapatkan melalui teknik - teknik sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan Langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Techno Multi Utama Cimahi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau *interview*

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan - pertanyaan kepada pihak - pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak - pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan.

Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya Sugiyono (2015:142). 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 pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai pengembangan karir (X1), kompetensi (X2) maupun kerja (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai - nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4

Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai (+)	Bobot Nilai (-)
a. Sangat Setuju (SS)	5	1
b. Setuju (S)	4	2
c. Kurang Setuju (KS)	3	3
d. Tidak Setuju (TS)	2	4
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

- Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dilakukan dengan menelaah dokumen - dokumen yang terdapat pada perusahaan, mulai dari literature, serta buku-buku yang ada mengenai pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:42) 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.

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

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

Sumber : umi narimawati et al., (2010:42)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Dalam mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5

Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009:164)

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 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

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika di peroleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

3.2.4.1.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan sahih atau valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut dan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan. Rangkuman hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS 21.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6

Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

No. Item	Koef. Validitas	Nilai Kritis	Keterangan	Kriteria
Pengembangan Karir (X_1)				
$X_{1.1}$	0,684	0,3	Valid	*Good*
$X_{1.2}$	0,822	0,3	Valid	*Good*
$X_{1.3}$	0,805	0,3	Valid	*Good*
$X_{1.4}$	0,828	0,3	Valid	*Good*
$X_{1.5}$	0,637	0,3	Valid	*Good*
$X_{1.6}$	0,463	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{1.7}$	0,607	0,3	Valid	*Good*
Kompetensi (X_2)				
$X_{2.1}$	0,355	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.2}$	0,406	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.3}$	0,486	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.4}$	0,457	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.5}$	0,335	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.6}$	0,465	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.7}$	0,550	0,3	Valid	*Good*
$X_{2.8}$	0,379	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.9}$	0,383	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.10}$	0,443	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.11}$	0,398	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.12}$	0,395	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.13}$	0,457	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.14}$	0,466	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.15}$	0,451	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.16}$	0,503	0,3	Valid	*Good*
$X_{2.17}$	0,380	0,3	Valid	*Acceptable*
$X_{2.18}$	0,543	0,3	Valid	*Good*
$X_{2.19}$	0,620	0,3	Valid	*Good*
$X_{2.20}$	0,669	0,3	Valid	*Good*
Kepuasan Kerja (Y)				
$Y_{.1}$	0,674	0,3	Valid	*Good*
$Y_{.2}$	0,704	0,3	Valid	*Good*
$Y_{.3}$	0,670	0,3	Valid	*Good*
$Y_{.4}$	0,426	0,3	Valid	*Acceptable*
$Y_{.5}$	0,427	0,3	Valid	*Acceptable*
$Y_{.6}$	0,402	0,3	Valid	*Acceptable*
$Y_{.7}$	0,766	0,3	Valid	*Good*
$Y_{.8}$	0,670	0,3	Valid	*Good*
$Y_{.9}$	0,710	0,3	Valid	*Good*
$Y_{.10}$	0,534	0,3	Valid	*Good*
$Y_{.11}$	0,657	0,3	Valid	*Good*

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2016

Pada tabel di atas, dapat dilihat seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan kriteria *good* dan *acceptable*.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper and Schindler (2006:716) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:43) 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

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

$$Γ1 = \frac{2\,Γ\,b}{1 + Γ\,b}$$

Dimana :

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reabilitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah:

T thitung lebih dari atau sama dengan t0,05 dengan taraf signifikansi 5% maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan

Jika thitung kurang dari t0,05 dengan taraf signifikansi 5% maka insrtumen dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat digunakan.

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.7

Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber : Barker et al, 2002:70

3.2.4.2.1. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji tingkat keandalan alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini untuk menguji keandalan alat ukur penelitian digunakan metode *split-half* atau tehnik belah dua. Suatu konstruk atau variabel dapat diterima jika memilki koefisien reliabilitas yang jauh lebih besar dari 0,7. Rangkuman hasil pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS 21.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8

Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Split Half	N of Item	Nilai Kritis	Keterangan	Kriteria
Pengembangan Karir (X_1)	0,915	7	0,7	Reliabel	*Good*
Kompetensi (X_2)	0,837	20	0,7	Reliabel	*Good*
Kepuasan Kerja (Y)	0,892	11	0,7	Reliabel	*Good*

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2016

Pada tabel di atas, dapat dilihat ketiga variabel yang digunakan memiliki koefisien reliabilitas *split-half* yang lebih besar dari nilai kritis yakni sebesar 0,7 sehingga dinyatakan reliabel dengan kriteria *good* dan *acceptable*. Berdasarkan

hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan, sudah teruji kesahihan (validity) serta keandalannya (reliability) untuk dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI

Method of successive interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan Method of successive interval (Harun al rasyid).

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).

Langkah-langkah 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.

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

Sumber: Umi Narimawati (2010:47)

Dimana :

Means of Interval : Rata-rata Interval

Density of lower limit : 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

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

3.2.5.1.1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

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

Penelitian deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana penerapan pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Langkah - langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.

b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.

c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata - rata dari total skor.

d. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistic 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:

$$\% \text{ skor} = \frac{\text{Skor ideal}}{\text{Skor actual}} \times 100$$

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.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.9 sebagai berikut :

Tabel 3.9

Kriteria Persentase 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 : Umi Narimawati, 2007:85

3.2.5.1.2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. 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 interval melalui "*Methode of Successive Interval"*(Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi berganda *(multiple regresion).*

1. Analisis regresi berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen

X1, X2 = Variabel Independen

A = Konstanta

ß1, ß2 = Koefisien Masing-Masing Faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah pengembangan karir (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta 1 X 1 + \beta 2 X 2 + e$$

Dimana:

Y = kepuasasn kerja

A = Konstanta dari persamaan regresi

ß1 = Koefisien regresi dari variable X1, pengembangan karir

ß2 = Koefisien regresi dari variable X2, kompetensi

X1 = pengembangan karir

X2 = kompetensi

e = standar error

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (multiple linear regression) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahuidengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar. 2001:181).

Husein Umar (2011:182) uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

Dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance) yaitu :

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir

2. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar error nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Menurut Gujarati (2003: 362), jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari

residual (error) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:49) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

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

Dimana :

r = koefisien korelasi

x1 = pengembangan karir

x2 = kompetensi

y = kepuasan kerja karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.10.

Tabel 3.10
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 - 1	Korelasi tinggi

Sumber : syahri alhusin, 2003 :157 dalam umi narimawati et al., (2010: 50)

4. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari

R2 = SSreg/SStot

Kd = r^2 x 100%

Dimana :

d = koefisien determinasi
r = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh Variabel X_1 da X_2 terhadap variabel Y dengan memperhatikan karakteristik yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial

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

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I=1,2,3.....,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H_1 : β = 0, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Techno Multi Utama Cimahi.

H_1 : $\beta \neq 0$, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Techno Multi Utama Cimahi.

H_2 : β = 0, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Techno Multi Utama Cimahi.

H_2 : $\beta \neq 0$, kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Techno Multi Utama Cimahi.

c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel}(α = 0,05)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

2. Pengujian Secara Simultan

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

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{\text{Re}gresi} / k}{JK_{(\text{Re}sidu)} / \{n - (k+1)\}}$$

Dimana :

JK residu = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai Fkritis dengan nilai Ftest yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai Fhitung > Fkritis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (prestasi kerja) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana (2001 : 369) , dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:51) perhitungan terhadap titik keeratan dan

arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (Pearson).

b. Hipotesis

H0 ; ß1, ß2 = 0, secara simultan pengembangan karir dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Techno Multi Utama Cimahi.

H1 ; ß1, ß2 ≠ 0, secara simultan pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Techno Multi Utama Cimahi.

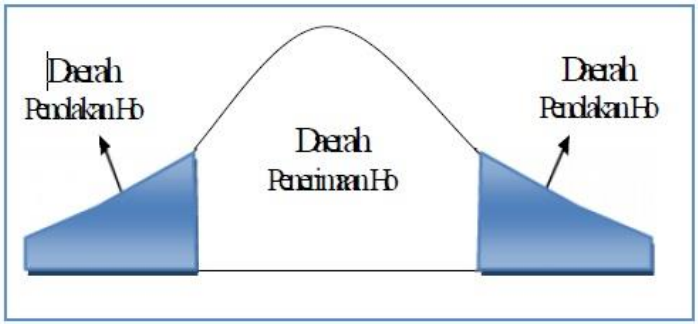
c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel}(α = 0,05)

Apabila pada pengujian simultan H0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah pyxi 0. Untuk mengetahui pyxi yang tidak sama dengan 0, maka dilakukan pengujian secara parsial.

Gambar 3.2

Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis



Sumber : Sugiyono (2015:163),