

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (shahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) tentang:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Selatan.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Selatan.
3. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Selatan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pos Indonesia Jakarta Selatan yang bertempat di Jalan RS. Fatmawati No. 10 Jakarta Selatan. Tempat penelitian ini dipilih karena berdasarkan *survey* awal yang dilakukan, terdapat masalah yang peneliti temukan.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, terhitung sejak Maret 2016 sampai dengan Mei 2016. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan tersebut karena waktu yang efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

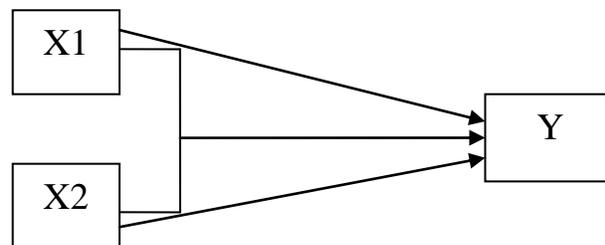
## C. Metode Penelitian

### 1. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui pengaruh tiga variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel  $X_1$ ) kompensasi dan (Variabel  $X_2$ ) pengembangan karir sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (Variabel Y) adalah kepuasan kerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

### 2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel



Keterangan:

Variabel Bebas ( $X_1$ ) = Kompensasi

Variabel Bebas ( $X_2$ ) = Pengembangan Karir

Variabel Terikat (Y) = Kepuasan Kerja

—————→ = Menunjukkan arah pengaruh

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana kompensasi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol  $X_1$  dan  $X_2$  sedangkan variabel kepuasan kerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol  $Y$ .

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampling**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>1</sup>.

Populasi dari penelitian ini adalah 600 karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Selatan. Adapun populasi terjangkaunya berjumlah 50 karyawan bagian pelayanan dan bagian umum (IT, Keuangan dan Akuntansi). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut<sup>2</sup>. Berdasarkan tabel penentuan dari Isaac dan Michael jumlah sampel dari populasi dengan *sampling error* 5% adalah 44 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling Technique*). Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2005), p. 215

<sup>2</sup> \_\_\_\_\_ *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), p. 118

bahwa “setiap unsur atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel”<sup>3</sup>. Yaitu dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada. Teknik ini digunakan dengan harapan dapat terwakilinya data dari populasi tersebut.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya maupun kondisi dirinya meliputi pekerjaan itu sendiri, penghargaan yang sepadan, pengawasan dan rekan kerja.

#### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan *skala likert*. Adapun tolak ukur yang digunakan adalah indikator dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri dengan sub indikator peluang untuk belajar, tugas yang menarik. Penghargaan yang sepadan dengan sub indikator gaji yang adil, promosi yang adil. Pengawasan dengan sub indikator dukungan teknis, dukungan perilaku. Rekan kerja dengan sub indikator dukungan teknis, dukungan sosial.

---

<sup>3</sup> Singgih Santosa dan Fandy Tjiptono, *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001), p. 85

### c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.1

**Tabel III.1**  
**Kisi – kisi Intrumen Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final		
			(+)	(-)	(+)	(-)	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Peluang untuk belajar	25, 27 40*	49	22, 24	42	
		Tugas yang menarik	26, 28	41*, 48	23, 25	41	
	Penghargaan yang sepadan	Gaji yang Adil	29, 31 50, 33	35, 42	26, 28 43, 30	31, 35	
		Promosi yang Adil	30, 32 43	34*	27, 29 36	-	
	Pengawasan	Dukungan Teknis	36, 44	51	32, 37	44	
		Dukungan Perilaku	37, 45	-	33, 38	-	
	Rekan kerja	Dukungan Sosial	38, 46	-	34, 39	-	
		Dukungan Teknis	39*, 47	52	40	45	
	<b>Jumlah</b>			<b>20</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>6</b>

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap

variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2

**Tabel III.2**  
**Skala Penilaian Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No	Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
1	SS: Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

#### **d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 28 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti pada tabel III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif, dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili variabel kepuasan kerja dan indikator yang diukur. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada 30 orang karyawan.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total  $r_h$  melalui teknik korelasi *Product Moment (Pearson)*. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan  $r_h$  bersasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan  $r_t$  ( $r_h > r_t$ ) maka butir instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel}=0,361$  ( $N=30$  pada taraf signifikan 0,05). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$X_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$X_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor  $X_t$

Setelah dilakukan uji validitas dari 28 pernyataan variabel kepuasan kerja diperoleh sebanyak 24 pernyataan yang valid dan jumlah pernyataan yang tidak valid sebanyak 4 yaitu 34, 39, 40 dan 41. Jadi, hanya 24 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyak butir pernyataan yang valid

$\Sigma S_i^2$  = jumlah varians skor butir

$S_t^2$  = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

Keterangan :

$S_i^2$  = varians butir

$\Sigma X_i^2$  = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\Sigma X_i)^2$  = jumlah butir soal yang dikuadratkan

$x$  = skor yang dimiliki

$n$  = banyaknya subyek penelitian

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir  $(\sum Y)^2$  sebesar 20,72 dan varians total  $(S_i^2)$  sebesar 131 sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,878 yang berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 24 pernyataan variabel kepuasan kerja layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.3

**Tabel III.3**

**Tabel Interpretasi Reliabilitas<sup>4</sup>**

Besarnya nilai $r$	Interpretasi
$0,81 < r < 1,00$	Sangat tinggi
$0,61 < r < 0,80$	Tinggi
$0,41 < r < 0,60$	Cukup
$0,21 < r < 0,40$	Rendah
$0,00 < r < 0,2$	Sangat Rendah

## 2. Kompensasi

### a. Definisi Konseptual

Kompensasi finansial adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi baik secara langsung dan tidak langsung.

<sup>4</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 67

### **b. Definisi Operasional**

Kompensasi finansial diukur menggunakan data sekunder yang diberikan PT Pos Indonesia Jakarta Selatan kepada karyawan setiap bulan. Adapun data sekunder kompensasi finansial pada karyawan dalam bentuk langsung dan tidak langsung.

## **3. Pengembangan Karir**

### **a. Definisi Konseptual**

Pengembangan karir adalah bentuk peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan meliputi menaksir kebutuhan karir, kesempatan karir, dan penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir.

### **b. Definisi Operasional**

Pengembangan karir merupakan data primer yang diukur menggunakan *skala likert*. Adapun tolak ukur yang digunakan adalah indikator dari pengembangan karir yaitu menaksir kebutuhan karir, kesempatan karir, dan penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir.

### **c. Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir**

Instrumen pengembangan karir yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan

indikator pengembangan karir. Kisi-kisi instrumen pengembangan karir dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabel III.4**

**Kisi – kisi Instrumen Variabel X<sub>2</sub> (Pengembangan Karir)**

Variabel	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Pengembangan Karir	Menaksir kebutuhan karir	1, 4	13	1, 4	42
		7, 10	19	7, 10	16
		13	22	12	19
	Kesempatan karir	2, 5	17	2, 5	14
		8, 11	20	8, 11	17
		14*	23		20
	Penyesuaian kebutuhan & kesempatan karir	3, 6	18	3, 6	15
		9, 12*	21	9	18
		15*	24		21
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>6</b>

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel pengembangan karir. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap

jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5

**Tabel III.5**

**Skala Penilaian Variabel X<sub>2</sub> (Pengembangan Karir)**

No	Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
1	SS: Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen Pengembangan Karir**

Proses pengembangan instrumen pengembangan karir dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 24 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel pengembangan karir seperti pada tabel III.5.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif, dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili variabel pengembangan karir dan indikator yang diukur. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada 30 orang karyawan bagian SDM.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total  $r_h$  melalui teknik korelasi *Product Moment (Pearson)*. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan  $r_h$  bersasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan  $r_t$  ( $r_h > r_t$ ) maka butir instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel}=0,361$  ( $N=30$  pada taraf signifikan 0,05). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$X_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$X_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor  $X_t$

Setelah dilakukan uji validitas dari 24 pernyataan variabel pengembangan karir diperoleh sebanyak 21 pernyataan yang valid dan jumlah pernyataan yang tidak valid sebanyak 3 yaitu 12, 14 dan 15. Jadi, hanya 21 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$  = jumlah varians skor butir

$S_t^2$  = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

Keterangan :

$S_i^2$  = varians butir

$\sum X_i^2$  = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$  = jumlah butir soal yang dikuadratkan

$x$  = skor yang dimiliki

$n$  = banyaknya subyek penelitian

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir ( $\sum X_i^2$ ) sebesar 15,26 dan varians total ( $S_i^2$ ) sebesar 106,12 sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,899 yang berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 21 pernyataan variabel pengembangan

karir layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.6

**Tabel III.6**  
**Tabel Interpretasi Reliabilitas<sup>5</sup>**

Besarnya nilai r	Interpretasi
$0,81 < r < 1,00$	Sangat tinggi
$0,61 < r < 0,80$	Tinggi
$0,41 < r < 0,60$	Cukup
$0,21 < r < 0,40$	Rendah
$0,00 < r < 0,2$	Sangat Rendah

## F. Teknik Analisis Data

Teknis Analisis data yang dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### 1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala normal, ataupun rasio. Jika analisisnya menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus

---

<sup>5</sup> Arikunto, Suharsimi, *Loc. Cit.*

terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis yang digunakan bukan statistik parametrik<sup>6</sup>. Uji normalitas akan dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi memiliki probabilitas signifikansi  $> 0.05$ .

## 1.2 Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan analisis statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak<sup>7</sup>. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linieritas adalah dua dikatakan hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.<sup>8</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

### 2.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas

---

<sup>6</sup>Ali Muhson, *Aplikasi Komputer* (Diktat: Universitas Negeri Yogyakarta, 2005), p. 57

<sup>7</sup>Dwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), p. 73

<sup>8</sup>*Ibid.*

(independen). Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas<sup>9</sup>.

## 2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model beregresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas<sup>10</sup>. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji Spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

## 3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi ganda biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan :

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 81

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 84

$$a = \bar{Y} - a_1 X_1 + a_2 X_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2 \sum X_1 Y) - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2 \sum X_2 Y) - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel Kepuasan Kerja

$X_1$  = Variabel Kompensasi

$X_2$  = Variabel Pengembangan Karir

$a$  = Nilai harga  $Y$  bila  $X = 0$  (intersep/konstanta)

$b_1$  = Koefisien Regresi Kompensasi ( $X_1$ )

$b_2$  = Koefisien Regresi Pengembangan Karir ( $X_2$ )

#### 4. Uji Hipotesis

##### 4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis yang diuji adalah apakah suatu parameter sama dengan nol, atau:

- a.  $H_0: b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b.  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Menghitung nilai signifikansi t dapat dilakukan dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan :

$bi$  = Koefisien regresi variabel  $i$

$Sbi$  = Standar error variabel  $i$

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji t tersebut adalah :

- a. Jika nilai t hitung < dibandingkan nilai t tabel dengan signifikansi 0.05 maka variabel X secara individu (parsial) tidak memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y, sehingga Ho diterima
- b. Jika nilai t hitung > dibandingkan nilai t tabel dengan signifikansi 0.05 maka variabel X secara individu (parsial) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y, sehingga Ho ditolak.

#### 4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.<sup>11</sup> Pengujian secara simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi F dari hasil pengujian dengan

---

<sup>11</sup> Sulaiman Wahid, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: ANDI, 2004), p. 79

nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Hipotesis yang diuji adalah apakah suatu parameter sama dengan nol, atau :

- a.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen.
- b.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Cara menghitung uji F dilakukan dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah data

$k$  = Jumlah variabel indenpenden

Kriteria pengujian simultan terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga  $H_0$  diterima.
- b. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga  $H_0$  ditolak.

### 4.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi variabel dependen. Nilai  $R$  menunjukkan seberapa besar variasi terkait dapat diterangkan oleh variabel bebas. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Ibid., p.56