

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data fakta yang tepat, benar dan dapat dipercaya tentang:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi
3. Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi

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

##### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi yang beralamat di Jalan Lapangan Serbaguna No. 7 Bekasi Timur. Tempat penelitian ini dipilih karena menurut survey awal karyawan di perusahaan tersebut memiliki masalah yang akan diteliti yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Adapun waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih tiga bulan, yaitu pada bulan April sampai

bulan juni 2017. Waktu tersebut dipilih karena waktu yang efektif untuk bagi peneliti untuk mengadakan penelitian karena sudah tidak disibukkan oleh aktivitas perkuliahan.

### C. Metode Penelitian

#### 1. Metode

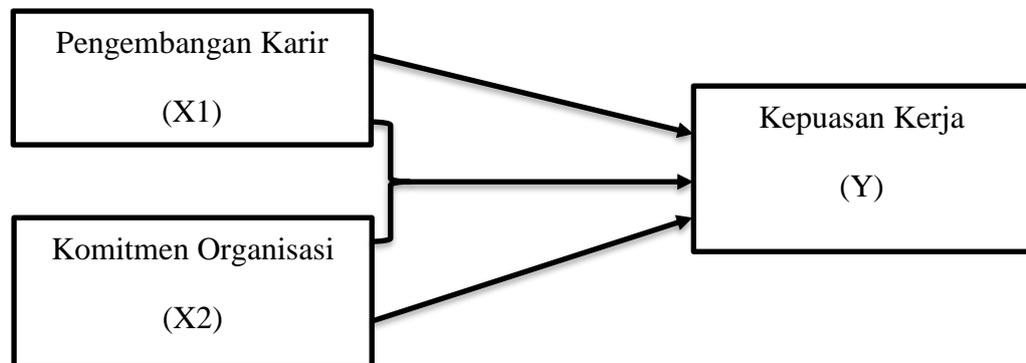
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan Korelasional dan data yang digunakan adalah data primer yaitu dari dua variable bebas Pengembangan Karir (X1), dan variable bebas Komitmen Organisasi (X2) serta variable sekunder dari variable terikat Kepuasan Kerja (Y). Menurut Arikunto “survie sampel adalah penelitian yang menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian dari populasi”<sup>47</sup>.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memperoleh data dengan cara memperoleh informasi yang bersangkutan dengan permasalahan pada saat penelitian dilaksanakan Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X<sub>1</sub>) yaitu Pengembangan karir dan (X<sub>2</sub>) komitmen organisasi dengan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Maka peneliti menggambarkan pengaruh tersebut dalam skema sebagai berikut :

---

<sup>47</sup> Suharsimi Arikunto. Manajemen Penilaian. Jakarta: Rineka Cipta. 2007. p. 236.

Gambar III. 1



Keterangan:

X1 : Variable Bebas

X2 : Variable Bebas

Y : Variable Terikat

→ : Arah Hubungan

#### D. Populasi Dan Sampling

Menurut Sugiyono “populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>48</sup>. Karena keterbatasan data, waktu dan biaya yang dimiliki oleh peneliti maka peneliti mengambil populasi pada bidang bisnis yang berjumlah 105 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *Isaac*

<sup>48</sup> Sugiyono. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta. 2008. p. 117.

dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Sehingga jumlah sampel penelitian berjumlah 78 orang. Sugiyono menyatakan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>49</sup> Sampel tersebut diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Suatu sampel untuk mendapatkan distribusi normal jika memiliki ukuran sampel  $n > 30$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan lebih dari 30, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal.

Teknik sampel yang dipergunakan adalah teknik *Sample acak sederhana (simple random sampling)*, karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu<sup>50</sup>. Teknik ini digunakan jika jenis populasi bisa dikatakan sama (homogen).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dalam pengumpulan data untuk variabel X1, X2, dan Y. Teknik pengambilan data primer diperoleh peneliti melalui wawancara dan kuesioner kepada karyawan bidang bisnis di Kantor pusat PT Pos Indonesia (persero) Bekasi.

### **1. Kepuasan Kerja**

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

Kepuasan Kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya yang berupa perasaan menyenangkan

---

<sup>49</sup> *Ibid*, hal.81

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2011. p. 93

maupun tidak menyenangkan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan pekerjaan yang karyawan jalani di organisasinya.

b. Definisi Oprasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan model skala *Likert* dan datanya berupa data primer yang mengacu pada indikator pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, promosi, Atasan, dan rekan kerja.

c. Kisi – Kisi Intrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variable Kepuasan Kerja untuk memberikan gambaran atau rincian mengenai nomor item pernyataan positif maupun negatif yang akan disebar. Kisi-kisi Instrumen dapat dilihat pada tabel III.1 berikut ini:

**Tabel III.1 Tabel Instrumen Variable Y  
(Kepuasan Kerja)**

Variabel Y	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	2, 6,15, 19, 26*	23,11	1,9,12, 16	14, 23
	Gaji dan upah	3*,7, 20	13,25, 28*	2,24	10,20
	Promosi	12	4,8, 16,27	3	6,15, 19,21
	Atasan	5,9, 24,29	17*,21	7,11, 17,22	4
	Rekan Kerja	10,14, 22*	1,18	8,13	5,18

Kisi – kisi yang diuji coba ditunjukkan dengan maksud memberikan informasi untuk mengetahui valid atau tidak validnya setiap butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang di uji coba, maka butir – butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir – butir yang valid dibuat kembali menjadi sebuah perangkat instrument.

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.

Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai dan dinyatakan dalam bentuk skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun item – item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan<sup>51</sup>. Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Op.Cit.* p. 107

**Tabel III.2**  
**Pola Skor Alternatif Jawaban**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Setuju	5	1
Kurang Setuju	4	2
Ragu – Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : data diolah oleh penulis, 2017

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. 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 dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing – masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = 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

$n$  = banyaknya subyek penelitian

## 2. Pengembangan Karir

### a. Definisi Konseptual

Pengembangan Karir adalah suatu proses yang dijalankan oleh perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawainya dengan cara adanya peningkatan – peningkatan jenjang karir. Dengan menjalankan pengembangan karir, perusahaan dapat

memperoleh keuntungan karena memiliki sumber daya manusia yang dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Oprasional

Variable Pengembangan karir diukur melalui kuisisioner dengan model skala likert yang mencerminkan indikator. Dimana indikator yang digunakan untuk pengembangan karir adalah Exposure, mentor/sponsor dan kesempatan untuk tumbuh.

c. Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir

Butir soal yang disajikan secara acak yang akan diberikan kepada responden, Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variable Pengembangan Karir untuk memberikan gambaran atau rincian mengenai nomor item pernyataan positif maupun negatif yang akan disebar. Selain itu juga dapat memberikan informasi butir mana yang valid dan butir pernyataan yang drop setelah instrumen disebar.

Kisi-kisi Instrumen dapat dilihat pada tabel III.3 berikut ini:

**Tabel III.3 Tabel Instrumen Variable X1  
(Pengembangan Karir)**

Variabel X1	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Pengembangan karir	Exposure	1*,6,8,10	14,16*	1,4,10	7
	Mentor dan Sponsor	2,5,7,11,13,15		3,6,8,12,13,15	
	Kesempatan untuk tumbuh	3,4,17*	9,12,18*	2,5,9	11,14

Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai dan dinyatakan dalam bentuk skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun item – item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan <sup>52</sup>. Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel III.4**  
**Pola Skor Alternatif Jawaban**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Setuju	5	1
Kurang Setuju	4	2
Ragu – Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : data dioleh oleh penulis, 2017

#### d. Validitas Instrumen Pengembangan karir

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrument. Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrument.

<sup>52</sup> Sugiyono, *Op.Cit.* p. 107

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan 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 dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing – masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = 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

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

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

n = banyaknya subyek penelitian

### 3. Komitmen Organisasi

#### a. Definisi Konseptual

Komitmen Organisasi merupakan tingkat sejauh mana pegawai setia terhadap pekerjaannya dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam perusahaan tempat pegawai bekerja.

#### b. Definisi Oprasional

Komitmen Organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan kuisisioner dengan model skala likert. Dimana indikator yang digunakan untuk Komitmen Organisasi adalah Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif.

#### c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen organisasi

Kisi-kisi instrument ini disajikan untuk mengukur variable komitmen organisasi untuk memberikan gambaran sejauh mana instrument peneliti mencerminkan indikator-indikator variable komitmen organisasi. Kisi-kisi Instrumen dapat dilihat pada tabel III.5 berikut ini:

**Tabel III.5 Tabel Instrumen Variable X2**  
**(Komitmen Organisasi)**

Variabel X2	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Komitmen Organisasi	Komitmen Aefektif	1, 6,7, 15,18,20	12,16,22	1,5,7, 10,11,18	8,13,16
	Komitmen Berkelanjutan	3,5,8, 10*,17*,19	13*	3,6,9,15	
	Komitmen Normatif	2*,4,11, 14,21	9	2,12, 14,17	4

Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun item – item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan<sup>53</sup>. Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel III.6**  
**Pola Skor Alternatif Jawaban**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Setuju	5	1
Kurang Setuju	4	2
Ragu – Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : data dioleh oleh penulis, 2017

<sup>53</sup> Sugiyono, *Op.Cit.* p. 107

#### d. Validitas Instrumen Komitmen organisasi

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrument. Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrument.

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan 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 dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing

– masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha

Cronbach sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = 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

$n$  = banyaknya subyek penelitian

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan cara menganalisis data, dilakukan estimasi parameter dengan model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji persyaratan yang pertama dilakukan adalah uji normalitas. Hal ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam peneliti, uji normalitas yang digunakan adalah

*Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melihat angka signifikansi, dengan ketentuan:<sup>54</sup>

- a. Jika angka signifikansi > taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 maka data berdistribusi secara normal.
- b. Jika angka signifikansi < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut:<sup>55</sup>

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova, yaitu:

---

<sup>54</sup> Duwi Priyatno. "Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran". Yogyakarta: Gava Media, 2010 p. 58

<sup>55</sup> Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs Lisrel: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk riset* Jakarta: Salemba Empat, 2011), p.53

1. Jika Signifikansi pada  $Linearity < 0,05$  maka mempunyai hubungan linear.
2. Jika Signifikansi pada  $Linearity > 0,05$  maka tidak mempunyai hubungan linear.

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Menurut Sudjana “Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.”<sup>56</sup>

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas.<sup>57</sup>

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF, Maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakain jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

---

<sup>56</sup> Sudjana, Metode Statistika, (Bandung: Tarsito,2002) p. 59

<sup>57</sup> Imam Ghazali, “Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS17”, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2009) p. 25

## b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2)  $H_a$  : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih untuk mendapatkan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat atau pengaruh variabel terikat

terhadap variabel bebas. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

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

Dengan

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

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

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

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Variabel Kepuasan Kerja
- $X_1$  = Variabel bebas (Pengembangan Karir)
- $X_2$  = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)
- $a$  = Nilai harga  $\hat{Y}$  bila  $X = 0$
- $b_1$  = Koefisien regresi Pengembangan karir  $X_1$
- $b_2$  = Koefisien regresi Komitmen organisasi  $X_2$

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel terikat, apakah pengaruh signifikan atau tidak<sup>58</sup>

Hipotesis penelitiannya:

$$1) \quad H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$$2) \quad H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1)  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.

2)  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak

#### b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.<sup>59</sup>

Hipotesis penelitiannya:

---

<sup>58</sup> Duwi Priyatno, SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate, (Yogyakarta: Gava Meida, 2009) p.48

<sup>59</sup> Ibid, p.50

1)  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_1 \geq 0$ , artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2)  $H_0 : b_2 \leq 0$ , artinya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

$H_a : b_2 \geq 0$ , artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1.  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.
2.  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

$$R^2 = \frac{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}{\sum (Y_i - Y)^2}$$

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Nilai koefisien relasi