

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Organisasi

PT PLN (Persero) atau Perusahaan Listrik Negara ialah perusahaan BUMN yang mengurus segala aspek tentang kelistrikan yang ada di Indonesia dan sebagai penyedia listrik di seluruh Indonesia. Sejarah PT PLN (Persero) yang berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri.

Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik

Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Sejarah berdirinya PLN Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang diawali pada tahun 1897, yaitu dengan mulai digarapnya bidang listrik oleh salah satu perusahaan Belanda (NV NIGM) yang ditandai dengan pendirian pusat pembangkitan tenaga listrik (PLTU) yang berlokasi di Gambir. Sejalan dengan pasang surutnya sejarah perjuangan bangsa, maka pada masa pemerintahan Jepang NV NIGM (Belanda) diambil alih oleh Pemerintah Jepang yang pada akhirnya dialihkan ke perusahaan Djawa Denki Jogyosha Djakarta Shisha. Dengan berakhirnya kekuasaan Jepang pada 17 Agustus 1945, maka dibentuklah Djawatan Listrik dan Gas Tjabang Djakarta yang selanjutnya dikembalikan lagi kepada pemilik asal (NV NIGM) pada tahun 1947 dan namanya berubah menjadi NV OGEM. Kemudian dengan berakhirnya masa konsesi NV OGEM Cabang Jakarta yang selanjutnya diikuti dengan nasionalisasi oleh Pemerintah Indonesia sesuai Keputusan Menteri PU dan Tenaga No. U 16/9/I tanggal 30 Desember 1953, maka pada tanggal 01 Januari 1954 dilakukan serah terima dan pengelolaannya diserahkan ke Perusahaan Listrik Jakarta dengan wilayah kerjanya adalah meliputi Jakarta Raya dan Ranting Kebayoran & Tangerang.

3.1.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang

Visi PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang

“Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang Unggul, dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.”

Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang

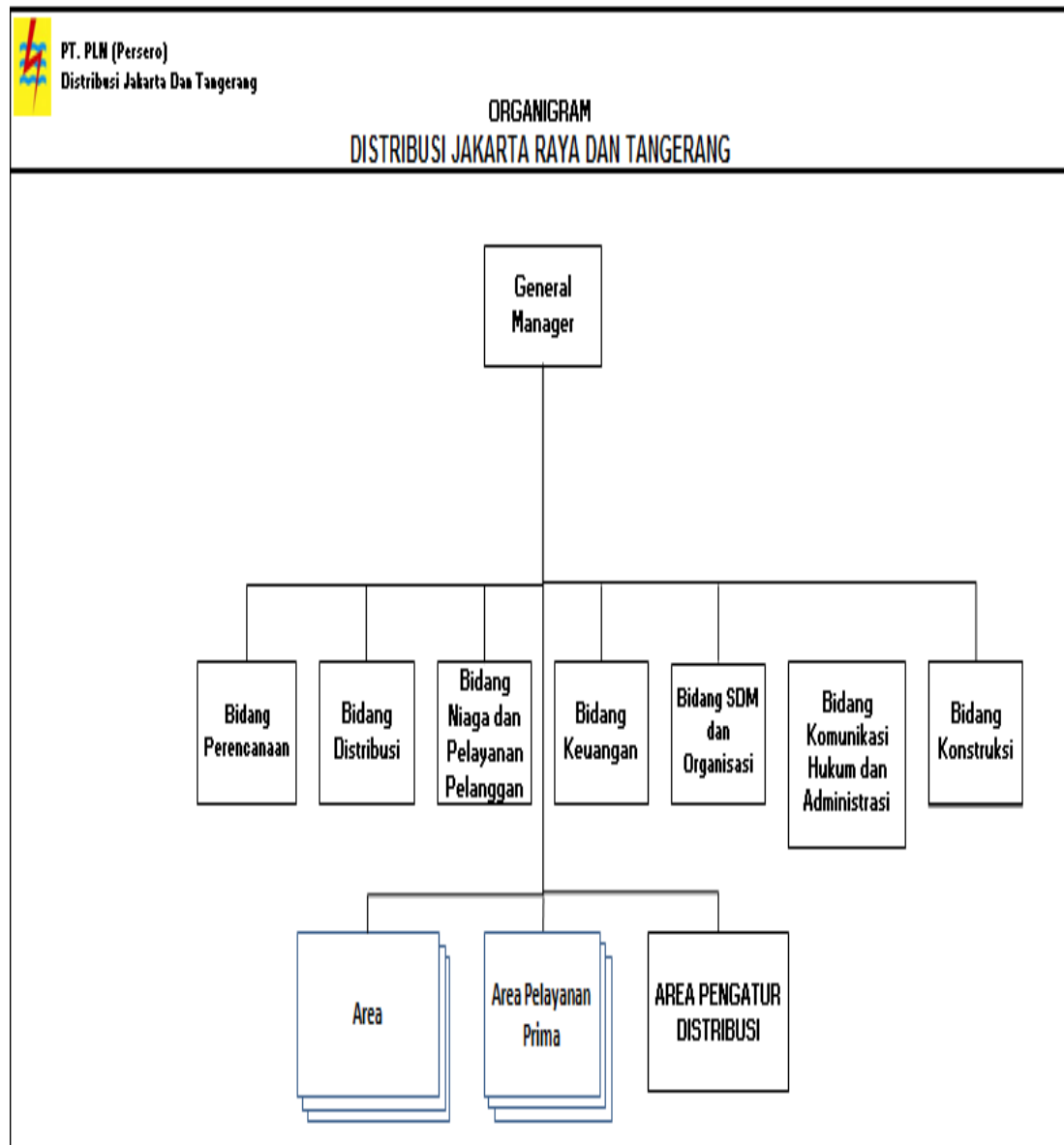
- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai kelancaran aktivitas sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Didalam struktur organisasi yang dimiliki perusahaan akan jelas tercermin tugas, wewenang dan tanggung jawab dari jabatan serta hubungan antar bagian yang sudah diatur dengan jelas.

PT.PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dalam kegiatannya menggunakan struktur organisasi garis dan staff, dimana dalam bentuk ini wewenang didelegasikan secara langsung ke bawah. Hal ini disebabkan

karena PT.PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang sebagai perusahaan yang cukup besar dengan bidang kerja beraneka ragam serta jumlah karyawan yang banyak.



Gambar III.1
Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang

3.1.4 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung diPT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang beralamat di Jalan Mohammad Ikhwan Ridwan Rais, No. 1, Jakarta Pusat 10110. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 8 Desember 2015.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan dua metode penelitian, yaitu metode penelitian deskriptif dan metode penelitian eksplanatori. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori.²⁹

Metode eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya atau cara suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.³⁰ Namun secara khusus, penelitian ini menerapkan metode atau desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel motivasi dan pengembangan

²⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.42

³⁰ Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h.55

karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

1. Variabel *independent* (bebas)

Variabel *independent* (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel *dependent* (terikat). Dalam penelitian ini variabel *independent* (bebas) adalah motivasi (X1) dan pengembangan karir (X2).

2. Variabel *dependent* (terikat)

Variabel *dependent* (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel *dependent* (terikat) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Tabel III.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan kerja (Y) Kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap emosional yang positif maupun negatif seorang karyawan dalam merasakan hasil dari sebuah evaluasi pekerjaannya.	1. <i>The work itself</i> (Pekerjaan itu sendiri)	Pekerjaan yang menarik	1	Interval 1-5
		Memberi kesempatan karyawan untuk belajar	2	
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan	3	

Dimensi dari kepuasan kerja adalah: pekerjaan itu sendiri, pembayaran, pengawasan, rekan kerja dan promosi. Robbins (2009), Suparno (2015), Schermerhorn dalam Wibowo (2015), dan Luthans dalam Kaswan (2012)	2. <i>Pay</i> (Pembayaran)	Kecukupan pembayaran untuk kebutuhan	4	Interval 1-5
		Keadilan pembayaran gaji	5	
	3. <i>Supervision</i> (Pengawasan)	Supervisi membantu	6	Interval 1-5
		Mengatur karyawan	7	
	4. <i>Coworkers</i> (Rekan Kerja)	Saling membantu	8	Interval 1-5
		Saling mendukung	9	
	5. <i>Promotion</i> (Promosi)	Adanya pemberian promosi kenaikan jabatan	10	Interval 1-5
		Kebijakan promosi	11	

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Motivasi (X1) Motivasi adalah suatu kekuatan daya penggerak yang berada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri ataupun dorongan kekuatan luar untuk mencapai beberapa tujuan. Dimensi yang menilai motivasi adalah: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan	1. <i>The Need for Achievement (n-ach)</i> atau kebutuhan akan prestasi	Menikmati tantangan	12	Interval 1-5
		Mencapai kesuksesan	13	
		Menikmati penyelesaian tugas	14	
	2. <i>The Need for Authority and Power (n-pow)</i> atau kebutuhan akan kekuasaan	Menjadi pemimpin	15	Interval 1-5
		Senang mempengaruhi orang lain	16	

kebutuhan akan afiliasi. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009), Hasibuan (2011), Donni (2014), Greenberg dan Baron dalam Danang (2015)		Memiliki inisiatif	17	
	3. <i>The Need for Affiliation (n-aff)</i> atau kebutuhan akan afiliasi	Menghargai perasaan orang lain	18	Interval 1-5
		Memiliki hubungan yang erat antar rekan karyawan	19, 20	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Pengembangan karir (X2) Pengembangan karir adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk mencapai tujuan karir yang lebih baik sehingga menguntungkan bagi pihak perusahaan maupun karyawan. Dimensi dari pengembangan karir adalah: prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, pembimbing, dukungan para bawahan, jaringan kerja dan kesempatan untuk bertumbuh. Sjafrin Mangkuprawira (2004), Wilson (2012), Sondang P. Siagian dalam Suparno (2015), dan Donni (2014)	1. Prestasi kerja	Melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik	21	Interval 1-5
		Adanya peningkatan dalam bekerja	22	
	2. Kesetiaan pada organisasi	Tetap berada dalam organisasi	23	Interval 1-5
		Tidak berniat berhenti bekerja	24	
	3. Pembimbing	Nasihat Karir	25	Interval 1-5
		Membimbing karyawan	26	
	4. Dukungan para bawahan	Adanya dukungan untuk bisa bertumbuh	27	Interval 1-5
	5. Jaringan kerja	Memiliki hubungan yang profesional dengan orang lain	28	Interval 1-5
	6. Kesempatan untuk bertumbuh	Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan	29,30	Interval 1-5

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan skala likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5 (lima). Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.³¹

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

<input style="width: 30px; height: 20px;" type="checkbox"/>	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="checkbox"/>	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="checkbox"/>	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="checkbox"/>	<input style="width: 30px; height: 20px;" type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju

Gambar III.2

Bentuk Skala Likert Interval 1-5

³¹ Juliansyah Noor, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, (Jakarta: PT Grasindo, 2014), h.14

Tabel III.2
Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sumber data penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang membuat seorang peneliti tertarik untuk menginvestigasinya.³² Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang berjumlah 93 orang karyawan yang menjabat sebagai staff pada Divisi SDM, Divisi Niaga, dan Divisi Distribusi.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili

³² Uma Sekaran & Roger Bougie, *Research Methods for Business, A Skill Building Approach Sixth Edition*.(United Kingdom : John Willey & Sons Ltd, 2013),h. 245.

populasi.³³ Menurut Slovin dalam Umar, dengan berasumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka rumus yang bisa dipakai untuk menentukan ukuran minimal sampel dari populasi tersebut ialah sebagai berikut³⁴:

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

$$n = \frac{93}{1 + 93 (0.05)^2}$$

$$= 75,4 (75)$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Standar Error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

maka jumlah sampel yang akan diteliti sejumlah 75 orang.

3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu atau unit dari populasi tidak memiliki

³³ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), h.150

³⁴ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2011), h.78

kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel.³⁵

Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian. Metode *Non-probability* sampling dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling* (*accidental sampling*), *quota sampling* dan *purposive sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling* (*accidental sampling*). *Convenience sampling* (*accidental sampling*) adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit atau subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan.³⁶

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari suatu peristiwa dan kejadian yang bersifat aktual.³⁷ Hal ini merujuk pada

³⁵ Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11

³⁶ *Ibid*

³⁷ Uma Sekaran dan Roger Bougie, *op.cit*, h.51

informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Wawancara

Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung berhadapan dengan responden dan melakukan sesi tanya jawab kepada para karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, mengenai permasalahan yang terjadi dalam organisasi tersebut. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam, metode ini dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.³⁸

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis

³⁸ Bungin, B., *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2007), h.137

yang diberikan kepada responden untuk dijawab.³⁹ Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner. Kuisisioner diberikan kepada objek penelitian yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang pada Divisi SDM, Niaga, dan, Distribusi. Kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti diberikan secara pribadi langsung kepada objek penelitian pada semua responden dalam satu waktu. Dengan harapan karyawan lebih terbuka dan jujur dalam menjawab.

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel atau diagram.⁴⁰ Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari bagian sumber daya manusia PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta, seperti daftar karyawan, struktur organisasi dan data mengenai absensi keterlambatan dan kehadiran karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang selama 1 tahun terakhir. Selain itu, peneliti

³⁹ M. Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ekonomi, Manajemen, Komunikasi, dan Ilmu Sosial lainnya*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), h.248

⁴⁰ Husein Umar, *op.cit*, h.42

juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi adalah untuk menganalisis pengaruh antar variabel *independent* (bebas) terhadap *dependent* (terikat).⁴¹ Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu statistik, yang digunakan ialah alat bantu uji SPSS versi 20.0 (*Statistical Program for Social Science*) yang merupakan suatu *software* komputer yang berfungsi menganalisis data statistik.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1. 1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai

⁴¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), h.96

kritis pada taraf signifikan 0,05.⁴² Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

⁴² Algifari, *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), h. 89

σ^2 = jumlah varians total

Menurut Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.⁴³ Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang di dapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 75 karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

Hasil dari jawaban yang berasal dari kuesioner yang disebarkan kepada responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

⁴³ HuseinUmar,*op.cit*, h.168

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{44}$$

Dimana:

Skor tertinggi = Jumlah pernyataan X Skor tertinggi

$$= 30 \times 5$$

$$= 150 (150/150 \times 100\%)$$

$$= 100\%$$

Skor terendah = Jumlah pernyataan X Skor terendah

$$= 30 \times 1$$

$$= 30 (30/150 \times 100\%)$$

$$= 20\%$$

Range (R) = Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 100\% - 20\% = 80\%$$

Kategori (K) = 2

Interval (I) = R/K

$$= 80/2$$

$$= 40\%$$

Skor standar = 100% - 40% = 60%

⁴⁴ Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner, www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1, (diakses tanggal 19 Maret 2016 Pukul 17.00 WIB)

Tabel III.3
Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel	Skor (>60%)	Skor (<60%)
Motivasi	Tinggi	Rendah
Pengembangan Karir	Efektif	Tidak Efektif
Kepuasan Kerja	Tinggi	Rendah

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya memiliki distribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median.⁴⁵ Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi

⁴⁵ Imam Ghazali, *op.cit*, h.160

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 linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.⁴⁶

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.⁴⁷

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized*

⁴⁶ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendidikan*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73

⁴⁷ Imam Ghazali, *op. cit*, h.105

residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.⁴⁸

3.6.4 Uji Analisis

3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.⁴⁹

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y'	: Variabel terikat
a	: Konstanta
$b_1, b_2,$	: Koefisien regresi
X_1	: Variabel bebas
X_2	: Variabel bebas

⁴⁸ Imam Ghozali, *op.cit*, h.139

⁴⁹ Duwi Priyatno, *op.cit*, h.61

3.6.4.2 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (motivasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).⁵⁰

Rumus t_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Di mana:

T_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Peneliti telah membuat beberapa hipotesis, yaitu:

1. Hipotesis 1

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Hipotesis 2

Ho : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian:

⁵⁰ Anwar Sanusi. *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 138

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

3.6.4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.⁵¹ Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi(X_1) dan pengembangan karir(X_2) terhadap kepuasan kerja(Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H_0 : Motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : Motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

⁵¹ Duwi Priyatno, *op. cit.*, h. 67

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.⁵²

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

⁵² Duwi Priyatno, *op.cit*, h.66