

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Polytama Propindo yang beralamat di Jalan Jendral Soedirman Kav. 10-11, Jakarta Pusat. Tempat tersebut dipilih karena memiliki permasalahan yang sesuai dengan topik penelitian yang peneliti teliti, yaitu pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan selama 6 bulan terhitung dari Februari sampai dengan Juli 2019. Waktu tersebut dirasa peneliti merupakan waktu yang efektif untuk melaksanakan penelitian.

B. Metode Penelitian

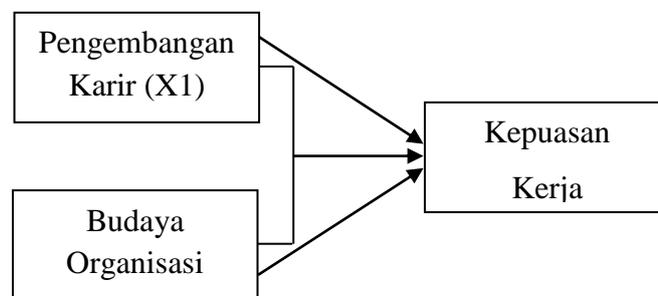
1. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei melalui pengamatan dan wawancara dengan menggunakan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas Pengembangan Karir (X1) dan Budaya Organisasi (X2), serta variabel bebas Kepuasan Kerja (Y). Metode ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (Pengembangan karir dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) sebagai variabel yang dipengaruhi. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dan

mendapatkan data yang benar sesuai dengan fakta yang secara langsung didapat dari sumbernya dengan menggunakan pendekatan korelasional.

2. Konstelasi Hubungan

Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir (X1) budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka konstelasi hubungan antara variable X1 dan X2 terhadap Y adalah sebagai berikut :



Gambar III.1

Konstelasi Hubungan X1, X2, dan Y

Keterangan :

X1 : Variabel Bebas

X2 : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

→ : Arah Hubungan

C. Populasi dan Teknik 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 (Sugiyono, 2010). Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Polytama Propindo Jakarta yang berjumlah 120 karyawan.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel ditentukan dengan metode yang tepat sehingga mampu mewakili dan mampu mendeskripsikan keadaan populasi secara tepat. Dalam penentuan sampel, teknik yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling*, dimana seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Penentuan sampel penelitian berdasarkan pada table *Isaac&Michel* dengan taraf kesalahan 5%.

Tabel III.1

Teknik Pengambilan Sampel (*Proportional Random Sampling*)

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1	General Affairs	25	$(25/120) \times 89$	19
2	Human Capital	10	$(10/120) \times 89$	8
3	Corp. Legal	1	$(1/120) \times 89$	1
4	Corp. Secretary	3	$(3/120) \times 89$	2
5	Commercial	3	$(3/120) \times 89$	2
6	Purchasing	10	$(10/120) \times 89$	8
7	TQM	3	$(3/120) \times 89$	2
8	Finance	4	$(4/120) \times 89$	3
9	Tax	3	$(3/120) \times 89$	2
10	Accounting	3	$(3/120) \times 89$	2
11	MIS	8	$(8/120) \times 89$	6
12	Market Research	2	$(2/120) \times 89$	1
13	Technical & Sales	3	$(3/120) \times 89$	2
14	Logistic	13	$(13/120) \times 89$	10
15	Internal Audit	2	$(2/120) \times 89$	1
16	HSE	8	$(8/120) \times 89$	6
17	Production	8	$(8/120) \times 89$	6
18	Maintenance	8	$(8/120) \times 89$	6
19	Technical	3	$(3/120) \times 89$	2
Jumlah		120		89

Sumber : data diolah oleh peneliti

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memiliki tiga variable, yaitu variabel bebas Pengembangan Karir (variable X1) dan Budaya Organisasi (variable X2), serta variabel terikat Kepuasan Kerja (variable Y). Adapun instrument untuk mengukur ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai/karyawan terhadap pekerjaannya, apakah suka atau tidak suka sebagai suatu hasil interaksi pegawai/karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai suatu persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer, selain itu penelitian menggunakan instrument non tes dalam bentuk kuisisioner dengan menggunakan model skala *likert* 5 poin. Berikut adalah tabel definisi operasional kepuasan kerja:

Tabel III. 2

Tabel Definisi Operasional Kepuasan Kerja (Y)

No	Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y) adalah sekumpulan perasaan pegawai/karyawan terhadap pekerjaannya, apakah suka atau tidak suka sebagai suatu hasil interaksi pegawai/karyawan dengan lingkungan pekerjaannya	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan Kerja.	Kuisisioner	<i>Likert</i>

	<p>atau sebagai suatu persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.</p> <p>Kepuasan kerja terdiri dari indikator : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi/pengawasan, dan rekan kerja.</p> <p>Luthans dalam (Priansa D. J., 2016); Spector dalam (Priansa D. J., 2016); (Hartatik, 2014); (Priansa, 2016).</p>			
--	--	--	--	--

Sumber : data diolah oleh peneliti.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument variable kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur kepuasan kerja yang akan diujicobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur kepuasan kerja. Kisi-kisi variable kepuasan kerja ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan motivasi mengenai butir-butir pertanyaan yang dimaksudkan setelah dilakukan uji coba dan uji realibilitas. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III. 3.

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

NO	INDIKATOR	BUTIR UJI COBA		DROP	BUTIR FINAL	
		+	-		+	-
1	Pekerjaan itu sendiri	1,3,6	2,*4,*5	2, 4	1, 3, 6	5
2	Gaji	7, 8, 9, 11	10		7, 8, 9, 11	10
3	Promosi	12, 13, 14, 16, 17	15		12, 13, 14, 16, 17	15
4	Supervisi/Pengawasan	18, 19, 20, 22,* 23	21	22	18, 19, 20, 23	21
5	Rekan Kerja	24, 25, 30	26, 27,* 28, 29	27	24, 25, 30	26, 28, 29

Sumber : data diolah oleh peneliti.

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala *likert* dengan menyediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel III. 4 di bawah ini :

Table III. 4
Skala Penilaian untuk Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

NO	ALTERNATIF JAWABAN	ITEM POSITIF	ITEM NEGATIF
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : data diolah oleh peneliti.

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan menyusun butir-butir pernyataan dari instrumen dengan menggunakan skala *Likert* yang didalamnya terdapat 5 alternatif jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator kepuasan kerja seperti pada kisi-kisi instrumen kepuasan kerja pada tabel III.3.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing. Setelah konsep disetujui langkah selanjutnya, yaitu melakukan uji coba kepada 30 orang karyawan PT Polytama Propindo Jakarta sebagai responden uji coba. Setelah melakukan uji coba kuisioner, langkah selanjutnya adalah menguji instrument validasinya. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor per butir dengan skor total instrument sehingga akan diketahui butir-butir soal yang drop. Butir pernyataan yang valid akan tetap digunakan karena dapat mewakili indikator dari variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas tersebut dapat menggunakan mus di bawah ini :

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

Keterangan :

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

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Setelah dilakukan uji coba sebanyak 30 butir pernyataan diperoleh sebanyak 26 butir pernyataan yang valid, sedangkan sebanyak 4 butir pernyataan drop. Sehingga hanya terdapat 26 butir pernyataan yang dapat digunakan untuk penelitian variabel kepuasan kerja.

Kemudian butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, seperti di bawah ini :

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

Keterangan :

- r_{ii} = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pernyataan yang valid
- $\sum si^2$ = jumlah varians skor butir
- $\sum st^2$ = varians skor total

Sedangkan untuk nilai varians butir dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Si^2 = \frac{\sum Yt^2 - \frac{(\sum Yt)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

- Si^2 = varians butir
- $\sum Xi^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal
- $(\sum Xi)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan
- n = banyaknya subjek penelitian

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas, nilai total varians butir ($\sum Xi^2$) sebesar 23,08 dan varians total (St^2) sebesar 151,98 sehingga diperoleh nilai realibilitasnya sebesar 0,882. Hal tersebut termasuk dalam kategori realibilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa 26 butir pernyataan kepuasan kerja layak dijadikan sebagai alat ukur penelitian. Interpretasi realibilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel III.5
Interpretasi Reliabilitas

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

Sumber : data diolah oleh peneliti.

2. Pengembangan Karir

a. Definisi Konseptual

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang akan dilakukan dalam masa mendatang. Pengembangan karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.

b. Definisi Operasional

Pengembangan Karir merupakan data primer, selain itu penelitian menggunakan instrument non tes dalam bentuk kuisisioner dengan menggunakan model skala *likert* 5 poin. Berikut adalah tabel definisi operasional pengembangan karir :

Tabel III. 6
Tabel Definisi Operasional Pengembangan Karir (X1)

No	Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	<p>Pengembangan Karir (X1) adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang akan dilakukan dalam masa mendatang.</p> <p>Pengembangan Karir terdiri dari indikator : prestasi kerja, eksposur, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, dan peluang/kesempatan</p> <p>(Rivai, 2008); (Siagian, 2006); (Handoko, 2010); (Kaswan, 2014).</p>	<p>1. Prestasi kerja, 2. Eksposur 3. Kesetiaan terhadap organisasi 4. Pembimbing dan sponsor 5. Peluang/kesempatan.</p>	Kuisisioner	<i>Likert</i>

Sumber : data diolah oleh peneliti.

c. Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir

Kisi-kisi instrument variabel pengembangan karir yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengembangan karir yang akan diujicobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengembangan karir. Kisi-kisi variabel pengembangan karir ini

disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pertanyaan yang dimaksudkan setelah dilakukan uji coba dan uji realibilitas.

Kisi-kisi instrumen pengembangan karir dapat dilihat pada taber III. 7.

Tabel III.7

Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Karir (X1)

NO	INDIKATOR	BUTIR UJI COBA		DROP	BUTIR FINAL	
		+	-		+	-
1	Prestasi Kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6			1, 2, 3, 4, 5, 6	
2	Eksposur	7, 8, 10, 11	9		7, 8, 10, 11	9
3	Kesetiaan Terhadap Organisasi	12, 13, 14, 15, 17	16,* 18*	16, 18	12, 13, 14, 15, 17	
4	Pembimbing/Sponsor	19, 20, 21, 23	22, 24		19, 20, 21, 23	22, 24
5	Peluang/Kesempatan	25, 26, 27, 28	29, 30		25, 26, 27, 28	29, 30

Sumber : data diolah oleh peneliti.

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala *likert* dengan menyediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Berikut untuk lebih jelasnya :

Table III.8

Skala Penilaian untuk Pengembangan Karir

NO	ALTERNATIF JAWABAN	ITEM POSITIF	ITEM NEGATIF
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : data diolah oleh peneliti.

d. Validitas Instrumen Pengembangan Karir

Proses pengembangan instrumen pengembangan karir dimulai dengan menyusun butir-butir pernyataan dari instrumen dengan menggunakan skala *Likert* yang didalamnya terdapat 5 alternatif jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator kepuasan kerja seperti pada kisi-kisi instrumen pengembangan karir pada tabel III.7.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing. Setelah konsep disetujui langkah selanjutnya, yaitu melakukan uji coba kepada 30 orang karyawan PT Polytama Propindo Jakarta sebagai responden uji coba. Setelah melakukan uji coba kuisisioner, langkah selanjutnya adalah menguji instrument validasinya. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor per butir dengan skor total instrument sehingga akan diketahui butir-butir soal yang drop. Butir pernyataan yang valid akan tetap digunakan karena dapat mewakili indikator dari variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas tersebut dapat menggunakan mus di bawah ini :

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

Keterangan :

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

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Setelah dilakukan uji coba sebanyak 30 butir pernyataan diperoleh sebanyak 28 butir pernyataan yang valid, sedangkan sebanyak 2 butir pernyataan drop. Sehingga hanya terdapat 28 butir pernyataan yang dapat digunakan untuk penelitian variabel pengembangan karir.

Kemudian butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, seperti di bawah ini :

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

Keterangan :

- r_{ii} = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pernyataan yang valid
- $\sum si^2$ = jumlah varians skor butir
- $\sum st^2$ = varians skor total

Sedangkan untuk nilai varians butir dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Si^2 = \frac{\sum Yt^2 - \frac{(\sum Yt)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

- Si^2 = varians butir
- $\sum Xi^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal
- $(\sum Xi)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan
- n = banyaknya subjek penelitian

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas, nilai total varians butir ($\sum Xi^2$) sebesar 17,50 dan varians total (St^2) sebesar 124,667 sehingga diperoleh nilai realibilitasnya sebesar 0,891. Hal tersebut termasuk dalam kategori realibilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa 28 butir pernyataan kepuasan kerja layak dijadikan sebagai alat ukur penelitian. Interpretasi realibilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel III.9
Interpretasi Reliabilitas

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

Sumber : data diolah oleh peneliti.

3. Budaya Organisasi

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, serta harapan yang diyakini, dipahami, dipelajari, diterapkan, dikembangkan dan dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi yang menjadi dasar berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Budaya Organisasi merupakan data primer, selain itu penelitian menggunakan instrument non tes dalam bentuk kuisisioner dengan menggunakan model skala *likert* 5 poin. Berikut adalah tabel definisi operasional Budaya Organisasi :

Tabel III. 10
Tabel Definisi Operasional Budaya Organisasi (X2)

No	Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	<p>Budaya Organisasi (X2) adalah nilai, norma, keyakinan, serta harapan yang diyakini, dipahami, dipelajari, diterapkan, dikembangkan dan dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi yang menjadi dasar berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.</p> <p>Budaya organisasi terdiri dari indikator : inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap orang, orientasi terhadap tim, dan stabilitas.</p> <p>Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam (Wibowo, 2013); Stephen P. Robbins dalam (Wibowo, 2013); O'Reilly, Chatman, Caldwell dalam (Wibowo, 2013).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Inovation</i> (inovasi) 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap orang 5. Orientasi terhadap tim 6. Stabilitas 	Kuisisioner	<i>Likert</i>

Sumber : data diolah oleh peneliti.

c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrument variabel budaya organisasi yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur budaya organisasi yang akan diujicobakan, selain itu juga sebagai

kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur budaya organisasi. Kisi-kisi variabel budaya organisasi ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pertanyaan yang dimaksudkan setelah dilakukan uji coba dan uji realibilitas. Kisi-kisi instrumen pengembangan karir dapat dilihat pada taber III. 11.

Tabel III.11
Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi (X2)

NO	INDIKATOR	BUTIR UJI COBA		DR OP	BUTIR FINAL	
		+	-		+	-
1	Inovasi	1, 2, 3, 4	5, 6		1, 2, 3, 4	5, 6
2	Stabilitas	7, 8, 9,10*		10	7, 8, 9	
3	Orientasi Terhadap Individu	11, 12, 13, 14	15*	15	11, 12, 13, 14	
4	Orientasi Terhadap Hasil	16, 17, 18	19,* 20	19	16, 17, 18	20
5	Orientasi Terhadap Detail	21, 22, 23, 24	25		21, 22, 23, 24	25
6	Orientasi Terhadap Tim	26, 27, 28, 29	30		26, 27, 28, 29	30

Sumber : data diolah oleh peneliti.

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala *likert* dengan menyediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel III. 12 di bawah ini.

Table III.12
Skala Penilaian untuk Budaya Organisasi

NO	ALTERNATIF JAWABAN	ITEM POSITIF	ITEM NEGATIF
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : data diolah oleh peneliti.

d. Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Proses pengembangan instrumen budaya organisasi dimulai dengan menyusun butir-butir pernyataan dari instrumen dengan menggunakan skala *Likert* yang didalamnya terdapat 5 alternatif jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator kepuasan kerja seperti pada kisi-kisi instrumen kepuasan kerja pada tabel III.11.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing. Setelah konsep disetujui langkah selanjutnya, yaitu melakukan uji coba kepada 30 orang karyawan PT Polytama Propindo Jakarta sebagai responden uji coba. Setelah melakukan uji coba kuisioner, langkah selanjutnya adalah menguji instrument validasinya. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor per butir dengan skor total instrument sehingga akan diketahui butir-butir soal yang drop. Butir pernyataan yang valid akan tetap digunakan karena dapat mewakili indikator dari variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas tersebut dapat menggunakan mus di bawah ini :

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

Keterangan :

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

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Setelah dilakukan uji coba sebanyak 30 butir pernyataan diperoleh sebanyak 27 butir pernyataan yang valid, sedangkan sebanyak 3 butir pernyataan drop. Sehingga hanya terdapat 27 butir pernyataan yang dapat digunakan untuk penelitian variabel kepuasan kerja.

Kemudian butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, seperti di bawah ini :

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

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

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

$\sum s_t^2$ = varians skor total

Sedangkan untuk nilai varians butir dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Si^2 = \frac{\sum Yt^2 - \frac{(\sum Yt)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

Si^2 = varians butir

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

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

n = banyaknya subjek penelitian

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas, nilai total varians butir ($\sum Xi^2$) sebesar 24,32 dan varians total (St^2) sebesar 163,29 sehingga diperoleh nilai realibilitasnya sebesar 0,883. Hal tersebut termasuk dalam kategori realibilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa 27 butir pernyataan kepuasan kerja layak dijadikan sebagai alat ukur penelitian. Interpretasi realibilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel III.13
Interpretasi Reliabilitas

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

Sumber : data diolah oleh peneliti.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang akan didapat, dilakukan pengujian regresi

tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang digunakan peneliti memiliki distribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan uji *Komolgorov-Smirnov* dan *Normal Probability Plot*.

Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka data sebenarnya akan mengikuti garis diagonalnya. Adapun kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Komolgorov Smirnov*, yaitu :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan dengan analisis *Normal Probability Plot*, adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menyelar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05. Adapun kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik, yaitu :

- 1) Jika signifikansi pada *Linearity* $< 0,05$ maka data mempunyai hubungan yang linier.
- 2) Jika signifikansi pada *Linearity* $> 0,05$ maka data tidak mempunyai hubungan yang linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas (independen) atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Adapun tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen).

Adapun untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil

nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance*, yaitu :

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan untuk kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF, yaitu :

- 1) Jika $VIF > 10$ maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho*, yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Kriteria pengujian dengan uji statistik, yaitu :

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

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap suatu variabel terikat. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut :

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

$$\hat{Y} = 12,905 + 0,252X_1 + 0,549X_2$$

Keterangan :

- \hat{Y} = variabel terikat (Kepuasan Kerja)
- X_1 = variabel bebas pertama (Pengembangan Karir)
- X_2 = variabel bebas kedua (Budaya Organisasi)
- a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$)
- b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Pengembangan Karir)
- b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Budaya Organisasi)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- 1) $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel Y .
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap variabel Y .

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- 1) $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y , dan variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y .
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y , dan variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y .

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (independen) secara serentak terhadap variabel terikat (dependen). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi