

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam sebuah penelitian ilmiah, metode penelitian sangat penting karena berhasil atau tidaknya penelitian dalam menguji hipotesis tergantung dari metode yang digunakan. Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Jaya Beton Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Harahap, et al., (2021) menjelaskan bahwa metode kuantitatif menekankan pada pengukuran objektif dan analisis statistik, matematika, atau data numerik yang dikumpulkan melalui jajak pendapat, kuesioner, dan survei, atau dengan memanipulasi data statistik yang sudah ada sebelumnya menggunakan teknik komputasi dengan fokusnya pada pengumpulan data numerik dan menggeneralisasikannya dalam kelompok orang atau untuk menjelaskan fenomena tertentu. Penelitian ini tidak hanya memiliki nilai untuk membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dari indikator-indikator yang dapat mempengaruhi variabel dependen, yakni kepuasan kerja karyawan PT Jaya Beton Indonesia. Dengan melihat penghargaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, kemungkinan akan ada pengaruh diantara ketiganya dikalangan karyawan PT Jaya Beton Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan berupa penelitian survei dimana mengumpulkan informasi dengan melakukan penyebaran kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Menurut M. Nazir dalam Harahap, et al., (2021), penelitian survei dilakukan untuk mengumpulkan fakta-fakta dari gejala yang ada dan menemukan penjelasan secara faktual. Dalam survei ini penelitian, hasil yang diinginkan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan rencana di masa depan.

### **3.2 Objek Penelitian**

Penentuan objek penelitian yang ditetapkan berdasarkan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Pada penelitian ini penghargaan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) sebagai variabel independen. Sedangkan kepuasan kerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Unit analisis objek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Jaya Beton Indonesia, hal ini dikarenakan untuk lebih mengetahui pengaruh dari pemberian penghargaan dan pengembangan karir di PT Jaya Beton Indonesia yang dijadikan sebagai penelitian utama. Selain itu, PT Jaya Beton Indonesia merupakan lokasi yang pernah peneliti gunakan untuk mengikuti salah satu syarat kelulusan mata kuliah Kerja Profesi yang telah dilaksanakan pada semester tujuh. Sehingga dengan melakukan penelitian di PT Jaya Beton Indonesia akan lebih mudah memperoleh data yang diperlukan karena pernah melaksanakan Kerja Profesi di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pendukung dalam memperluas wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan kepuasan kerja seseorang dari pemberian penghargaan dan pengembangan karir yang telah diperolehnya.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Jaya Beton Indonesia dengan jumlah sebanyak 68 responden.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh atau sering juga disebut dengan sensus. Menurut Sugiyono (2017), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari

populasi yang diambil karena jumlah populasinya yang relatif kecil, yaitu seluruh karyawan PT Jaya Beton Indonesia yaitu sebanyak 68 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2006) yang menjelaskan mengenai teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis ketika melakukan penelitian, karena tujuan dari suatu penelitian adalah untuk memperoleh data. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner di lapangan. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab. Responden nantinya memilih serangkaian pernyataan yang telah ditentukan dan tersedia di dalam kuesioner. Pernyataan responden berdasarkan pengalaman, pengetahuan, atau persepsinya mengenai penghargaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dimana setiap indikator akan diberikan skor standar menggunakan *Likert*. Penelitian ini akan mencetak setiap reaksi terhadap beberapa pertanyaan yang diberikan kepada seorang individu dimana mencetak angka pada setiap jawaban pertanyaan atau pernyataan. Berikut ini adalah lima instrumen dan nilai dari jawaban masing-masing, yaitu:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

No.	Skala	Keterangan	Skor
1.	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2.	TS	Tidak Setuju	2
3.	N	Netral	3
4.	S	Setuju	4
5.	SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.5 Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari Penghargaan (variabel  $X_1$ ), Pengembangan Karir (variabel  $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja (variabel  $Y$ ). Agar menghindari kekeliruan dalam menafsirkan masalah, maka dalam

penelitian ini terdapat konsep indikator terhadap setiap variabel penelitian, baik variabel independen maupun variabel dependen yang akan diukur nantinya. Sehingga tiap variabel yang akan diteliti memiliki konsep indikator secara operasional yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.2 *Tabel Definisi Operasional*

No	Variabel	Indikator	Ukuran
1	Penghargaan: adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang menyatukan kepentingan karyawan dan visi perusahaan dengan tujuan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan (Oyoo, et al. 2016).	Penghargaan Intrinsik	Tanggung jawab yang dimiliki memberi saya motivasi untuk tetap berada di perusahaan ini.
			Tanggung jawab yang diberikan pada saya sesuai dengan kualifikasi saya.
			Saya bangga dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.
			Saya puas dengan kebijakan penghargaan perusahaan.
			Prestasi saya diakui oleh perusahaan.
		Kinerja saya diakui di perusahaan ini.	
		Penghargaan Ekstrinsik	Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan.
			Gaji perusahaan saya mengacu pada standar gaji yang sesuai dengan posisi kerja.
			Saya merasa puas dengan tunjangan yang didapat dari perusahaan berdasarkan <i>value</i> yang saya miliki.
			Saya dibayar untuk setiap lembur kerja.

No	Variabel	Indikator	Ukuran
			Sistem promosi karir di perusahaan saya diberikan secara adil kepada karyawan.
			<i>Value</i> saya sepadan dengan rekan kerja yang pekerjaannya sama.
2	<p>Pengembangan Karir: adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk merencanakan karir dan perusahaan mendukung rencana tersebut agar saling menguntungkan dengan tujuan mendorong komitmen karyawan terhadap perusahaan (Tong &amp; Wong, 2014).karyawan (Oyoo, et al. 2016).</p>	<p>Persepsi Nilai dari Pengembangan Karir</p> <p>Persepsi Ketersediaan dari Peluang Karir</p>	<p>Pengembangan karir memiliki manfaat bagi atasan saya.</p> <p>Pengembangan karir memiliki manfaat bagi perusahaan saya.</p> <p>Pengembangan karir dapat meningkatkan prospek karir saya.</p> <p>Pengembangan karir dianggap penting karena sifat pekerjaan saya yang berubah.</p> <p>Pengembangan karir memiliki manfaat yang signifikan bagi saya.</p> <p>Terlibat dalam kegiatan pengembangan karir memiliki efek motivasi pada saya.</p> <p>Pengembangan karir dapat meningkatkan prospek kerja saya.</p> <p>Pengembangan karir akan meningkatkan pekerjaan saya.</p> <p>Perusahaan tempat saya bekerja memberikan informasi kepada karyawan tentang ketersediaan lowongan pekerjaan di dalam perusahaan.</p> <p>Perusahaan tempat saya bekerja mendukung penuh program manajemen karir bagi karyawan.</p>

No	Variabel	Indikator	Ukuran
			<p>Perusahaan tempat saya bekerja menerima permintaan karyawan untuk transfer lateral (transfer ke departemen lain).</p> <p>Perusahaan tempat saya bekerja melatih karyawan tentang keterampilan yang mempersiapkan untuk pekerjaan masa depan.</p> <p>Perusahaan tempat saya bekerja memberikan konseling karir dan bantuan perencanaan kepada karyawan.</p> <p>Perusahaan tempat saya bekerja memberikan dukungan ketika karyawan memutuskan untuk mendapatkan pelatihan berkelanjutan.</p>
3	<p>Kepuasan Kerja: merupakan sikap terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pekerjaan tersebut (Khan &amp; Sheeba dalam Subooh, 2018).</p>	<p>Pekerjaan itu Sendiri</p> <p>Pengawasan</p>	<p>Saya merasa bangga dengan pekerjaan di dalam departemen.</p> <p>Saya merasa bangga dengan pekerjaan di luar departemen.</p> <p>Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>Saya merasakan timbulnya rasa suka pada sifat pekerjaan.</p> <p>Ketika bekerja saya merasa diawasi dengan ketat oleh atasan saya.</p> <p>Saya merasa nyaman dengan kondisi fisik kerja (tempat kerja, lampu, transportasi, dll).</p>

No	Variabel	Indikator	Ukuran
			Saya merasa berhasil dalam pekerjaan.
			Saya merasa aman ketika bekerja.
		Promosi Karir	Saya diberikan kesempatan untuk bertumbuh secara profesional.
			Saya diberikan kesempatan untuk bekerja di luar departemen.
		Co Worker	Saya memiliki kesempatan untuk berteman dekat.
			Saya memiliki kesempatan untuk membantu orang lain.
			Saya memiliki kesempatan untuk mengenal orang lain.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data dan analisis data dari seluruh responden yang masuk. Kegiatan analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data variabel yang akan diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016). Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, dimana data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis inferensial. Menurut Harahap, et al., (2021), teknik analisis data kuantitatif inferensial menggunakan rumus statistik, dimana hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (generalisasi). Metode analisis penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda.

### 3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas (Nihayah, 2019).

#### 3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa ada sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas, antara lain dengan melihat rasio *skewness* dan rasio kurtosis yang dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Bila rasio kurtosis dan *skewness* berada di antara -1.96 hingga +1.96 dengan tingkat kepercayaan statistik 95% atau  $\alpha = 0.05$ , maka distribusi data adalah normal. Berikut rumus *skewness* dan kurtosis:

- Rumus *skewness*: nilai statistik *skewness* dibagi std. error.
- Rumus kurtosis: nilai statistik kurtosis dibagi std. error.

#### 3.6.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan alat uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Terdapat cara untuk menentukan apakah suatu model memiliki gejala multikolinieritas yaitu dengan cara uji regresi dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas ada dua, yaitu:

- Nilai *Tolerance* : apabila nilai *tolerance*  $>0.10$  maka kesimpulannya tidak terjadi multikolinieritas.
- Nilai VIF : apabila nilai VIF  $<10.00$  maka kesimpulannya tidak terjadi multikolinieritas.

#### 3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila terdapat gejala heteroskedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan (ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi), artinya model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk



melakukan uji heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Uji *glejser* secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2X_2 + v$$

Dimana:

$|e|$  = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi

$X_2$  model = Variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* adalah:

- Jika nilai signifikansi  $>0.05$ , maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- Jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan kerangka pemikiran yang tersaji di atas antara variabel ( $X_1$ ) sebagai penghargaan terhadap variabel (Y) kepuasan kerja memiliki seberapa pengaruh, variabel ( $X_2$ ) sebagai pengembangan karir terhadap variabel (Y) kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda.

Menurut Nihayah (2019) analisis regresi linier (*linear regression analysis*) adalah teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel respon (*dependent variable*).

Analisis ini digunakan untuk menjawab pernyataan penelitian, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y), dengan analisis regresi berganda akan diketahui indeks korelasi ganda dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis regresi berganda, langkah-langkah yang harus ditempuh adalah sebagai berikut:

- a. Membuat persamaan garis dua *predictor*.
- b. Mencari koefisien korelasi ganda  $R_{y(1, 2)}$  antara prediktor  $X_1$  dan  $X_2$  dengan kriterium  $Y$ .
- c. Mencari koefisien determinasi antara *predictor*  $X_1$  dan  $X_2$  dengan kriterium  $Y$ .

Teknik regresi linear berganda digunakan karena sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian, yaitu diduga ada pengaruh signifikan antara penghargaan dengan kepuasan kerja, kemudian diduga ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja, dan diduga ada pengaruh antara penghargaan dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

Beberapa persyaratan yang perlu diuji sebelumnya diantaranya berupa uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  : Kepuasan Kerja

$A$  : Konstanta

$X_1$  : Penghargaan

$X_2$  : Pengembangan Karir

$\beta_1 \beta_2$  : Koefisien Regresi

$e$  : Residual / Error

### 3.7 Uji Validitas dan Realibilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen, sehingga sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kelayakan dan ketepatan tiap-tiap butir pernyataan untuk menghasilkan data yang diinginkan. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah *Pearson Correlation* dengan batas kritis yang digunakan untuk *Pearson Correlation* adalah  $\alpha = 0.05$  atau 5%.

1. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah sebagai berikut:

Uji validitas bertujuan untuk melihat kelayakan butir-butir dari pernyataan pada suatu kuesioner.

2. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel maka butir soal dinyatakan valid.

3. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka butir soal dinyatakan tidak valid.

Jika instrumen pernyataan yang tidak valid, maka instrumen tersebut dibuang lalu di uji validitas kembali. Setelah pernyataan dinyatakan valid, selanjutnya akan di uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. Pengujian validitas item dalam SPSS bisa menggunakan metode tiga analisis, yaitu *Correlation Pearson*, *Corrected Item Total*, dan analisis faktor (Herispon, 2020).

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrument kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah untuk melihat keabsahan instrumen penelitian bila digunakan berulang-ulang akan menghasilkan nilai yang relatif tidak berubah (Herispon, 2020). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen, apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika instrumen tersebut diulang. Teknik yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0.00 – 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Sumber: Hair, et.,al dalam Heripson (2020)

Keterangan :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

### 3.8 Penguji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen. Dengan pengujian hipotesis ini penulis menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai seberapa baik suatu instrumen mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang kita harapkan dengan tepat. Menurut Heripson (2020), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.8.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$ : Tidak terdapat pengaruh antara penghargaan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan PT Jaya Beton Indonesia.

$H_a: \beta_1 \neq 0$ : Terdapat pengaruh antara penghargaan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan PT Jaya Beton Indonesia.

$H_0: \beta_2 = 0$ : Tidak terdapat pengaruh antara penghargaan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan PT Jaya Beton Indonesia.

$H_a: \beta_2 \neq 0$ : Terdapat pengaruh antara penghargaan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan PT Jaya Beton Indonesia.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$r$  = Nilai korelasi parsial

$k$  (kelas) = Sub variabel

Pengujian telah dilakukan, maka hasil pengujian hitung dibandingkan dengan tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jadi:

1.  $H_0$  diterima, jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ . Artinya secara parsial dan signifikan tidak ada pengaruh antara variabel antara penghargaan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).
2.  $H_0$  ditolak, jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Artinya secara parsial dan signifikan ada pengaruh antara variabel antara penghargaan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 3.8.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui atau menguji kecocokan model regresi linear berganda yang dibuktikan. Untuk membuktikan pengaruh nyata antara penghargaan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara

simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT Jaya Beton Indonesia. Dengan karakteristik pengujian dalam uji F adalah menggunakan hipotesis yang dikemukakan dapat dijadikan sebagai berikut:

$H_0: \beta_1\beta_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara penghargaan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja (Y).

$H_a: \beta_1\beta_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara penghargaan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), terhadap kepuasan kerja (Y).

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan uji signifikan koefisien berganda, taraf signifikan 5% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel ( $n-K-1$ ) = derajat kebebasan.

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan.

K = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

Perhitungan tersebut akan memperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk ( $n-K-1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel} - H_\alpha$  diterima (signifikan)
- b. Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel} - H_\alpha$  ditolak (tidak signifikan)

Jadi:

1. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ . Artinya secara simultan, maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.
2. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ . Artinya secara simultan, maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.