

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pengembangan karir sebagai variabel bebas (*independent variabel*) “X” dan motivasi sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) “Y”.

Dan subjek penelitian dalam penelitian ini adalah para pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung atau disingkat Daop 2, yang kantornya berlokasi di Jl. Stasiun Selatan No.25 Bandung.

#### **3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian menurut tujuan yaitu verifikatif, yang bertujuan untuk menemukan kebenaran hipotesis, penelitian ini akan menguji kebenaran hipotesis tentang adanya

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai Daop 2. Dan menurut eksplanasi yaitu deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara nyata mengenai objek yang diteliti, yaitu gambaran mengenai pengembangan karir dan motivasi pegawai di Daop 2.

Dilihat dari jenis penelitiannya maka metode yang digunakan yaitu metode *explanatory survey*, merupakan metode penelitian yang bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain. Variabel-variabel yang diteliti adalah pengembangan karir dan motivasi, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel dan menjelaskan gambaran mengenai pengembangan karir dan motivasi pada Daop 2.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian menurut Sanusi (2011:13) adalah cetak biru bagi peneliti, yang memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya. Terkait dengan itu, penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian lazimnya menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Menurut Sanusi (2011:14) desain penelitian kausalitas

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)  
Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi. Hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengembangan karir yang diinterpretasikan menjadi sebab yang akan mempengaruhi motivasi.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan dan pengertian teoritis variabel untuk dapat diamati dan diukur. Menurut Sugiyono (2011:38), variabel penelitian ialah suatu atribut/sifat/nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2011:39) yaitu,

- *variable dependent* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi.
- *variable independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir.

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berikut ini diuraikan operasionalisasi variabel Y dan variabel X, seperti terlihat pada Tabel 3.1 dan Tabel 3.2,

Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel Y

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
<p><b>Motivasi (Y)</b></p> <p>“Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” (Mc.Clelland dalam Hasibuan, 2011:162)</p>	<i>Need for Achievement</i>	1. Target kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tingkat keinginan pegawai mencapai target kerja yang telah ditetapkan</li> <li>✓ Tingkat keinginan pegawai melebihi target kerja</li> </ul>	Ordinal	
		2. Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tingkat keinginan pegawai untuk berprestasi</li> <li>✓ Tingkat keinginan pegawai meningkatkan prestasi kerja</li> </ul>		
		3. Inovasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tingkat keinginan untuk berinovasi dalam bekerja</li> <li>✓ Tingkat usaha pegawai mencari inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>		
		<i>Need for Power</i>	1. Kepemimpinan		✓ Tingkat keinginan menjadi pemimpin
			2. Promosi		✓ Tingkat keinginan memperoleh promosi
			3. Pelopor kegiatan		✓ Tingkat keinginan menjadi pelopor setiap kegiatan
	<i>Need for Affiliation</i>	1. Hubungan	✓ Tingkat keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja		
		2. Dukungan	✓ Tingkat keinginan		

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada ~~pt. Kereta api indonesia~~ (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		3. Kerjasama kelompok	pegawai mendapat dukungan dari rekan kerja ✓ Tingkat keinginan untuk berpartisipasi dalam kelompok kerja	
--	--	-----------------------	---	--

Tabel 3.2  
Operasionalisasi Variabel X

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Pengembangan Karir (X)</b>  “ <i>Outcomes</i> yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir institusi” (Gomes, 2003:215)	Perencanaan karir	1. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan	✓ Tingkat kesesuaian minat dengan pekerjaan ✓ Tingkat kesesuaian keahlian dengan pekerjaan	Ordinal
		2. Peluang pengembangan karir dalam perusahaan	✓ Tingkat ketersediaan peluang pengembangan karir ✓ Tingkat kesetaraan peluang pengembangan karir	
		3. Kejelasan rencana karir	✓ Tingkat kejelasan rencana karir jangka pendek	
	Manajemen karir	1. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia	✓ Tingkat kesesuaian rencana karir pegawai dengan perencanaan sumber daya manusia	
		2. Informasi karir	✓ Tingkat ketersediaan informasi karir	
		3. Publikasi lowongan kerja	✓ Tingkat kemudahan dalam mendapat informasi lowongan pekerjaan di perusahaan	
		4. Pengalaman kerja	✓ Tingkat kesesuaian pengalaman kerja dengan jabatan ✓ Tingkat kesesuaian	

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		5. Pendidikan dan pelatihan	<p>pengalaman kerja dengan pekerjaan</p> <p>✓ Tingkat kesesuaian pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan karir</p>	
--	--	-----------------------------	--	--

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data menurut Sanusi (2011:104) cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data itu berasal. Berdasarkan hal itu, data tergolong menjadi dua bagian, yaitu:

1. Data Primer yaitu, data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali, data yang dikumpulkan dengan cara melakukan penelitian secara langsung pada sumber yang dijadikan objek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara kepada responden terpilih yang

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)  
Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

berisikan pertanyaan mengenai variabel penelitian yaitu pengembangan karir dan motivasi.

2. Data Sekunder yaitu, data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain. Jadi data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung berhubungan dengan responden yang diselidiki dan merupakan pendukung bagi penelitian yang dilakukan. Sumber data sekunder dapat diperoleh dari berbagai referensi, artikel, jurnal, publikasi ilmiah dan dokumentasi perusahaan yang ada hubungannya dengan pengembangan karir dan motivasi.

Tabel 3.3  
Jenis dan Sumber Data

No	Data Penelitian	Jenis Data
1	Data mangkir pegawai	Sekunder
2	Data keterlambatan	Sekunder
3	Data pulang sebelum waktunya	Sekunder
4	Jumlah pegawai	Sekunder
5	Prapenelitian	Primer
6	Wawancara pengembangan karir	Primer
7	Peraturan pengembangan karir	Sekunder

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis berupaya mengumpulkan data dengan menggunakan teknik-teknik yang biasa dilakukan di dalam penelitian, yaitu dengan cara mengumpulkan informasi data primer dan data sekunder dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Studi Lapangan (*Field Research*) atau Survei

Studi lapangan atau survei adalah melakukan penelitian secara langsung ke lokasi dengan cara sebagai berikut :

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)  
Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

a. Wawancara

Cara pengumpulan data dengan jalan tanya-jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Berupa tanya jawab kepada pihak perusahaan untuk memberikan gambaran dan informasi yang berkaitan dengan data yang di butuhkan, yaitu tentang pengembangan karir dan motivasi.

b. Observasi Langsung

Melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Mengadakan kegiatan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk lebih memahami kondisi perusahaan, yaitu mengenai gambaran nyata mengenai pengembangan karir dan motivasi di Daop 2.

c. Kuisisioner

Membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada pegawai Daop 2 untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam menunjang penelitian ini.

2. Dokumentasi

Melakukan pengumpulan data dan informasi dengan membaca, mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kaitannya dengan memperoleh sebanyak mungkin dasar-dasar teori yang diharapkan dapat menunjang pengolahan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Populasi dalam penelitian ini adalah 79 pegawai dari 6 divisi yang terdapat di kantor Daop 2 Bandung.

Tabel 3.4  
Jumlah Pegawai Triwulan II Tahun 2013

No	Divisi	Jumlah
1	SDM dan Umum	21
2	Humasda	5
3	Hukum	4
4	Keuangan	27
5	Pengadaan Barang dan Jasa	6
6	Asset	16

Sumber: PT KAI Daop 2 Bandung Triwulan II Tahun 2013

#### 3.5.2 Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi yang dimiliki Daop 2 hanya 79 orang atau di bawah 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Maka teknik penarikan sampel menggunakan teknik penarikan sampel jenuh atau biasa disebut sensus, karena semua populasi diambil tidak terkecuali.

### **3.6 Rancangan Analisis Data**

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir (X) dan variabel motivasi (Y). Menurut Sugiyono (2011:74), langkah-langkah pengolahan data antara lain :

1. Pemeriksaan data (*Editing*), tahap sebelum dilakukan pengolahan data, data tersebut perlu diperiksa terlebih dahulu dalam hal ini kelengkapan jawaban untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Pembuatan kode (*Coding*), tahap pemberian kode terhadap data yang sudah diedit sebagai usaha untuk menyederhanakan data yaitu dengan member tanda di masing-masing kategori dari seluruh responden dengan menggunakan sistem Skala Likert. Menurut Sugiyono (2011:93) bahwa, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun lima tingkatan jawaban dapat dijelaskan seperti tabel dibawah ini :

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)  
Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.5  
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat tinggi/Sangat banyak/Sangat baik/Sangat besar/Sangat kuat/Sangat Sesuai/Sangat setuju	5
2	Tinggi/Banyak/Baik/Besar/Kuat/Sesuai/Setuju	4
3	Cukup/Kurang setuju	3
4	Rendah/Sedikit/Buruk/Kecil/Lemah/Tidak sesuai/Tidak Setuju	2
5	Sangat rendah/Sangat sedikit/Sangat buruk/Sangat kecil/Sangat lemah/Sangat tidak sesuai/Sangat tidak setuju	1

3. Tabulasi adalah tahap tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh *item* setiap variabel.
4. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir (X) dan motivasi (Y), dimana analisis ini dapat diketahui melalui rekapitulasi *scoring* penelitian, untuk kemudian diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel. Langkah-langkahnya adalah:
  - a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan :

SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

- b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- c. Menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambah selisih (R) dari kontinum tinggi sampai rendah.

- d. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel X (Pengembangan Karir) dan variabel Y (Motivasi).

5. Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linier sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variable, yaitu pengembangan karir sebagai variabel bebas (X) dan motivasi sebagai variabel terikat (Y). Langkah-langkah untuk analisis verifikatif adalah:

- a. *Method of Successive Interval (MSI)*

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka dari itu semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan dirubah ke interval dengan menggunakan program *Microsoft Office Excel 2007* melalui *Method of Successive Intervals*.

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana. Menurut Sanusi (2011:131) umumnya regresi linier sederhana terdiri atas dua variabel. Regresi sederhana ini menyatakan hubungan kausalitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Bentuk umum persamaan regresi dinyatakan dengan persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan : Y = Nilai yang diprediksikan, a = Konstanta atau bila harga "X = 0", b = Koefisien regresi, X= Nilai variabel independen.

Untuk menghitung a dan b menggunakan rumus:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan: n = jumlah pengamatan(sampel); X = nilai Variabel bebas;  
Y = nilai variabel terikat.

c. Analisis korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-) atau  $(-1 \leq r \leq 1)$ , artinya jika :

- a)  $r = 1$ , hubungan X dan Y sempurna dan positif  
(mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)
- b)  $r = -1$ , hubungan X dan Y sempurna dan negatif  
(mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negative)
- c)  $r = 0$ , hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Tabel 3.6  
Interpretasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2011:184

Penentuan koefisien korelasi ( $r$ ) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*) dalam Sanusi (2011:122), dimana  $Y$  = total skor variabel,  $X$  = jumlah skor butir, dan  $n$  = jumlah sampel.

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

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

#### d. Koefisien Determinasi (kd)

Menurut Sugiyono (2011:249) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus berikut, dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , dimana Kd = Koefisien determinasi, r = Koefisien kolerasi :

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

Nilai koefisien penentu berada diantara 0 – 100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100%,berarti semakin kuat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

### 3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Untuk menguji kelayakan kuisisioner yang diedarkan, maka dilakukan uji validitas. Menurut Sanusi (2011:76) sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menentukan tingkat validitas suatu item kuisisioner digunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus  $Y = \text{total skor variabel}$ ,  $X = \text{total skor butir}$ , dan  $n = \text{jumlah sampel (responden)}$ .

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)  
Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

Hasil perhitungan  $r$  dibandingkan dengan  $r$  tabel pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$ .

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrument angket dinyatakan valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ , valid)
2. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrument angket dinyatakan tidak valid ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ , tidak valid)

Perhitungan validitas *item* instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows vista*. Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ( $30-2=28$ ) didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Uji validitas untuk variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7  
Hasil Pengujian Validitas Motivasi

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,616	0,374	Valid
2	0,781	0,374	Valid
3	0,656	0,374	Valid
4	0,423	0,374	Valid
5	0,627	0,374	Valid
6	0,742	0,374	Valid
7	0,378	0,374	Valid
8	0,358	0,374	Tidak Valid
9	0,584	0,374	Valid
10	0,308	0,374	Tidak Valid

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)  
Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

11	0,506	0,374	Valid
12	0,129	0,374	Tidak Valid
13	0,340	0,374	Tidak Valid
14	0,440	0,374	Valid
15	0,225	0,374	Tidak Valid
16	0,505	0,374	Valid
17	0,560	0,374	Valid
18	0,207	0,374	Tidak Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 20,0

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data tersebut kuisiner motivasi untuk item 8, 10, 12, 13, 15, dan 18 dinyatakan tidak valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ . Maka item tersebut akan dihapus atau tidak digunakan dalam kuisiner nanti.

Sedangkan untuk perhitungan validitas untuk variabel pengembangan karir dengan responden sebanyak 30 orang dan tingkat signifikasinya 5% dengan derajat kebebasan ( $30-2=28$ ) didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,374, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8  
Hasil Pengujian Validitas Pengembangan Karir

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,726	0,374	Valid
2	0,385	0,374	Valid
3	0,427	0,374	Valid
4	0,386	0,374	Valid
5	0,398	0,374	Valid
6	0,346	0,374	Tidak Valid
7	0,426	0,374	Valid
8	0,319	0,374	Tidak Valid
9	0,167	0,374	Tidak Valid

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

10	0,682	0,374	Valid
11	0,396	0,374	Valid
12	0,091	0,374	Tidak Valid
13	0,510	0,374	Valid
14	0,583	0,374	Valid
15	0,343	0,374	Tidak Valid
16	0,365	0,374	Tidak Valid
17	0,619	0,374	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 20,0

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data tersebut kuisisioner motivasi untuk item 6, 8, 9, 12, 15, dan 16 dinyatakan tidak valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ . Maka item tersebut akan dihapus atau tidak digunakan dalam kuisisioner nanti.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Suharsimi (2010:221) menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya.

Kriteria uji reabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliabel jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
- b. Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak reliabel jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ .

Perhitungan reabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 *for windows vista*. Berdasarkan kuisisioner yang disebar kepada 30

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)

Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (30-2=28) didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Hasil perhitungan SPSS 20.0 untuk reabilitas variabel motivasi dan pengembangan karir dapat dilihat dari Tabel di bawah ini,

Tabel 3.9  
Hasil Pengujian Reabilitas  
Penelitian Variabel Motivasi (Y) dan Variabel Pengembangan Karir (X)

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi	0,793	0,374	Reliabel
Pengembangan karir	0,475	0,374	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 20.0

Hasil pengujian pada Tabel di atas menunjukkan bahwa kuisisioner untuk variabel motivasi dan variabel pengembangan karir dinyatakan reliabel, karena nilai  $r_{hitung}$  masing-masing variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

### 3.8 Uji Hipotesis Statistik

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (pengembangan karir) dan variabel Y (Motivasi) maka dibutuhkan pengujian hipotesis yang memenuhi syarat. Adapaun hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

$H_a : \beta_1 > 0$  maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap motivasi pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)  
Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$H_0 : \beta_1 \leq 0$  maka tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap motivasi pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung.

Dyah Nurlita Rahmawati, 2014

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada pt. Kereta api indonesia (persero)  
Daerah operasi 2 bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)