

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian dan Unit Analisis

Penelitian ini mengambil dua variabel untuk diteliti, yakni Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Manajemen Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2)” serta variabel terikatnya adalah “Kinerja Karyawan (Y)”.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni PT XYZ Wilayah Bandung. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan dari PT XYZ Wilayah Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu “Pengaruh Manajemen Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode ini merupakan salah satu pendekatan penelitian secara sistematis dan faktual yang akan memberikan gambaran mengenai sifat dan hubungan antara fenomena yang sedang diselidiki. Pendekatan ini melibatkan pengujian hipotesis berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

Adapun desain penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari beberapa variabel. Desain kausal adalah desain riset yang digunakan dengan tujuan menguji pengaruh, hubungan atau dampak variabel independent terhadap variabel dependen (Supriyadi,2022). Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen yaitu pengaruh Manajemen Karir dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memudahkan pemahaman pembaca dan mencegah kebingungan saat membahas variabel dalam penelitian

ini. Variabel yang ditekankan melibatkan Manajemen Karir (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) bersama dengan indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Tabel Operasional Variabel Manajemen Karir (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Manajemen Karir (X1) Manajemen Karir adalah proses dimana individu mengembangkan, menerapkan, dan memantau tujuan dan strategi karir. (Greenhaus & Callanan, 2018)	Perencanaan Karir	Pemahaman kepada diri sendiri	Tingkat kemampuan karyawan dalam merencanakan karirnya di masa depan	Ordinal
			Tingkat optimis karyawan dalam mencapai tujuan karirnya	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan dalam mengetahui kelebihan dan kekurangan diri sendiri	Ordinal
		Keadaan lingkungan sekitar	Tingkat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar	Ordinal
			Tingkat kemampuan lingkungan sekitar dalam menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja	Ordinal
			Informasi pekerjaan dan studi	Tingkat keaktifan karyawan mencari informasi peluang promosi jabatan di perusahaan
	Tingkat keefektifan Perusahaan dalam memberikan informasi karir karyawan	Ordinal		
	Pengembangan Karir	<i>Self Assesment</i>	Tingkat pemahaman karyawan terhadap kompetensi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan karir	Ordinal
			Tingkat pemahaman karyawan terkait pelatihan/pengembangan karyawan untuk jalur karir mereka di masa yang akan datang	Ordinal
			Tingkat pemahaman karyawan terkait pentingnya konseling karir	Ordinal
		<i>Reality Check</i>	Tingkat pemahaman karyawan terkait informasi peluang promosi karir	Ordinal
			Tingkat peran atasan atau perusahaan dalam memberikan <i>coaching</i> kepada karyawan terkait promosi karir	Ordinal
		<i>Goal Setting</i>	Tingkat kemampuan karyawan dalam mempersiapkan kompetensi yang dibutuhkan dalam menunjang karir	Ordinal
		<i>Action Planning</i>	Tingkat keseringan karyawan melakukan <i>mentoring</i> terkait peluang karir	Ordinal
Tingkat keefektifan perusahaan dalam memberikan ruang bagi karyawannya dalam melakukan <i>mentoring</i> terkait peluang karir karyawannya			Ordinal	

Tabel 3. 2
Tabel Operasional Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X2) Disiplin kerja merupakan proses tindakan korektif yang membentuk perilaku seseorang agar menghasilkan sikap kepatuhan dan keteraturan serta menunjukkan nilai ketaatan dan ketertiban dalam menegakkan peraturan organisasi yang berlaku. (Mathis & Jackson, 2017)	Absensi	Kehadiran	Tingkat ketepatan waktu datang seseorang ke tempat kerja	Ordinal
			Tingkat kehadiran seseorang datang ke tempat kerja	Ordinal
		Ketentuan jam kerja	Tingkat memahami ketentuan jam kerja yang berlaku di tempat kerja	Ordinal
			Tingkat melaksanakan ketentuan kerja yang berlaku	Ordinal
	Sikap dan Perilaku	Jujur	Tingkat kejujuran dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	Ordinal
			Tingkat kejujuran dalam melakukan kesalahan pada pekerjaan	Ordinal
		Toleransi	Tingkat menghargai pendapat orang lain dalam mengerjakan pekerjaan yang dilaksanakan bersama	Ordinal
	Tanggung Jawab	Menyelesaikan pekerjaan	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu kerja	Ordinal
			Tingkat penyelesaian target sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku	Ordinal
		Menerima resiko	Tingkat menerima resiko terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal
			Tingkat menerima resiko terhadap hukuman yang diberikan karena kesalahan	Ordinal
		Mentaati Peraturan	Tingkat menaati peraturan di tempat kerja secara tertulis	Ordinal
	Tingkat mentaati peraturan di tempat kerja secara tidak tertulis		Ordinal	

Tabel 3.3

Tabel Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi		Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. (Koopmans <i>et.al</i> , 2014)	<i>Task Performance</i> (Kinerja tugas)		Kualitas Kerja	Tingkat mengingat hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan anda	Ordinal
			Perencanaan dan Pengorganisasian	Tingkat perencanaan yang optimal	Ordinal
			Memprioritaskan Pekerjaan	Tingkat kemampuan memisahkan isu-isu utama dari isu-isu sampingan di tempat kerja	Ordinal
			Efisiensi Kerja	Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik dengan sedikit waktu dan usaha	Ordinal
	<i>Contextual Performance</i> (Kinerja Kontekstual)	<i>Interpersonal</i>	Inisiatif dalam bekerja	Tingkat inisiatif diri sendiri yang memulai tugas-tugas baru, setelah tugas-tugas lama selesai	Ordinal
			Menerima dan belajar dari umpan balik	Tingkat kemampuan untuk selalu memperbarui pengetahuan pekerjaan	Ordinal
				Tingkat kemampuan untuk selalu memperbarui keterampilan kerjaan	Ordinal
		Komunikasi secara efektif	Tingkat keaktif berpartisipasi dalam rapat kerja	Ordinal	
		<i>Organizational</i>	Tanggung jawab kerja	Tingkat kemampuan mengambil tanggung jawab ekstra	Ordinal
			Kreatifitas kerja	Tingkat kemampuan menemukan Solusi kreatif untuk masalah baru	Ordinal
				Menerima tantangan dalam bekerja	Tingkat mengambil tugas kerja yang menantang, jika tersedia
			Tingkat kemampuan mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya	Ordinal	
	<i>Counterproductive Work Behavior</i> (Kinerja kontraproduktif)		Menampilkan sifat negatif yang berlebihan	Tingkat kemampuan fokus pada aspek positif dari situasi kerja, bukan pada aspek negatifnya	Ordinal
				Tingkat ketidak seringan mengeluh dan fokus pada hal-hal yang penting di tempat kerja	Ordinal
			Melakukan hal yang dapat merugikan organisasi	Tingkat kecenderungan membicarakan aspek positif daripada aspek negatif tentang pekerjaan dengan pihak eksternal perusahaan	Ordinal
Melakukan hal yang dapat membahayakan rekan kerja			Tingkat kemampuan berbicara dengan rekan kerja tentang aspek positif dibandingkan tentang aspek negatif pekerjaan	Ordinal	
Sengaja membuat kesalahan saat bekerja			Tingkat ketidak inginan membesar besarkan masalah di tempat kerja	Ordinal	

3.4 Sumber dan Alat Pengumpulan Data

Sumber data mencakup segala sesuatu yang dapat menyediakan informasi seputar data. Berikut merupakan jenis data berdasarkan sumbernya:

A. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari objek penelitian atau responden, baik individu maupun kelompok (Supriyadi, 2022). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan dengan menyebar kuisioner kepada karyawan di PT XYZ Wilayah Bandung melalui pengisian gform online.

B. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang berasal dari pihak atau lembaga yang telah menggunakan atau mempublikasikannya (Supriyadi, 2022). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber diantaranya buku, artikel jurnal, dan informasi lain yang berkaitan dengan topik permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah penyangkapan yang terdapat objek atau subjek dengan kualitas yang dimiliki dan penetapan suatu karakteristik oleh penelitian dengan tujuan dipelajari dan kemudian mendapatkan kesimpulan dari hasil tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT XYZ Wilayah Bandung sebanyak 200 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sekumpulan subjek yang mewakili populasi (Supriyadi, 2022). dengan populasi karyawan di PT XYZ Wilayah Bandung sebanyak 200 orang. Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data penelitian, maka peneliti menggunakan rumus sampel *Slovin* sebagai berikut:

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

$$n = \frac{200}{200 \cdot 0,1^2 + 1} = 67 \text{ orang karyawan}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Taraf Signifikan (0,1)

Oleh karena itu, sampel yang digunakan berdasarkan perhitungan diatas adalah sebanyak 67 orang karyawan. Untuk mengantisipasi kemungkinan non-respons dan kesalahan (*buffer*), jumlah sample ditambah 10% menjadi 74 orang karyawan PT XYZ Wilayah Bandung.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah metode untuk menentukan sampel yang digunakan dalam suatu penelitian. Dua jenis teknik sampling yang dapat diterapkan adalah *Probability Sampling* dan *Non-Probability Sampling* (Sugiyono,2022). dalam konteks penelitian ini, teknik sampling yang akan digunakan adalah *Probability Sampling* atau sampel probabilitas. *Probability Sampling* adalah penentuan sample secara acak, yang mana masing-masing subjek mempunyai peluang untuk diambil menjadi anggota sample (Supriyadi, 2022). Maka dari itu, sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 74 orang karyawan PT XYZ Wilayah Bandung.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas mencerminkan sejauh mana konsistensi antara kejadian aktual pada suatu objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono,2021). Instrumen yang memiliki validitas tinggi menunjukkan tingkat ketepatan yang tinggi, sebaliknya jika validitas instrumen rendah, maka instrumen tersebut dianggap kurang atau tidak valid. Instrumen yang valid mampu mengukur pertanyaan yang relevan dan dapat mengungkapkan kebenaran data dari variabel yang sedang diteliti dengan akurat. Uji validitas juga dapat memberikan informasi tentang tingkat keaslian atau kevalidan

instrumen tersebut. Pengujian validitas akan dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
 x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 y = Skor total
 $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
 $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
 $(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
 $(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
 n = Jumlah responden

Pengujian koefisien (r_{xy}) diwujudkan dengan cara perbandingan antara r_{hitung} terhadap r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 atau 5% adalah sebagai berikut:

- Poin pertanyaan responden penelitian disebut valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
- Poin pertanyaan responden penelitian disebut tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Berikut merupakan tabel interpretasi dari nilai r:

Tabel 3. 4
Tabel Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,801 – 1,000	Sangat Tinggi
0,601 – 0,800	Tinggi
0,401 – 0,600	Cukup
0,201 - 0,400	Rendah
0,000 - 0,200	Sangat Rendah

Tabel 3. 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel X₁
(Manajemen karir)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
1	0,674	0,361	Valid
2	0,595	0,361	Valid
3	0,634	0,361	Valid
4	0,525	0,361	Valid
5	0,523	0,361	Valid
6	0,510	0,361	Valid
7	0,756	0,361	Valid
8	0,572	0,361	Valid
9	0,721	0,361	Valid
10	0,472	0,361	Valid
11	0,657	0,361	Valid
12	0,750	0,361	Valid
13	0,616	0,361	Valid
14	0,752	0,361	Valid
15	0,469	0,361	Valid

Sumber: *Output Pengolahan Data melalui SPSS 22.0 for windows*

Tabel 3. 6
Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel X₂
(Disiplin Kerja)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
1	0,517	0,361	Valid
2	0,532	0,361	Valid
3	0,533	0,361	Valid
4	0,561	0,361	Valid
5	0,750	0,361	Valid
6	0,721	0,361	Valid
7	0,470	0,361	Valid
8	0,568	0,361	Valid
9	0,561	0,361	Valid
10	0,555	0,361	Valid
11	0,497	0,361	Valid
12	0,625	0,361	Valid
13	0,590	0,361	Valid

Sumber: *Output Pengolahan Data melalui SPSS 22.0 for windows*

Tabel 3. 7
Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel Y
(Kinerja Karyawan)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,662	0,361	Valid
2	0,374	0,361	Valid
3	0,636	0,361	Valid
4	0,523	0,361	Valid
5	0,446	0,361	Valid
6	0,594	0,361	Valid
7	0,576	0,361	Valid
8	0,706	0,361	Valid
9	0,566	0,361	Valid
10	0,642	0,361	Valid
11	0,605	0,361	Valid
12	0,619	0,361	Valid
13	0,518	0,361	Valid
14	0,417	0,361	Valid
15	0,446	0,361	Valid
16	0,518	0,361	Valid
17	0,525	0,361	Valid

Sumber: Output Pengolahan Data melalui SPSS 22.0 for windows

Dalam hasil pengujian, ditemukan bahwa semua item dalam variabel Manajemen karir (X1), disiplin kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel (0,361), sehingga setiap item dalam kuesioner Manajemen karir, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat mengukur masing-masing variabel dengan baik.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah metode yang dapat diandalkan dan berguna sebagai sarana pengumpulan data karena instrumennya telah terbukti baik (Sugiyono,2021). Instrumen yang reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya, dan tujuan utamanya adalah agar dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumennya telah terbukti layak.

Alpha Cronback ($C\alpha$) merupakan parameter statistik yang umumnya digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan mempunyai tingkat reliabilitas pas jika koefisien *Alpha Cronback* lebih besar atau sama dengan 0,70. rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan:

- $C\alpha$ = Reliabilitas Instrumen
 K = Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan
 σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya yaitu:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- σ^2 = Varians
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total
 $(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total
 N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ berarti item pertanyaan disebut reliabel
- Jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$ berarti item pertanyaan disebut tidak reliabel

Tabel 3. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r^{hitung}	Nilai r^{tabel}	Kriteria
Manajemen karir	0,879	0,700	Reliabel
Disiplin Kerja	0,816	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,815	0,700	Reliabel

Sumber: *Output Pengolahan Data melalui SPSS 22.0 for windows*

Hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS 22.0 for Windows menunjukkan bahwa nilai r^{hitung} untuk variabel X1, X2, dan Y lebih besar daripada nilai r^{tabel} , atau dengan kata lain nilai Alpha $> 0,700$. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau dapat dipercaya dalam pengukuran peneliti.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis

Setelah data terkumpul, maka selanjutnya yaitu mengolah data dengan cara sebagai berikut:

1. *Editing*, pemeriksaan kuesioner yang terkumpul kembali setelah diisi responden seperti mengecek kelengkapan data dan/atau isi instrumen pengolahan data (termasuk memeriksa kelengkapan lembar instrumen dari kerusakan baik terlepas/sobek).
2. *Coding*, pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada memakai skala *Linkert* kategori lima. Untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5, sedangkan jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1.

Tabel 3. 9
Tabel Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat setuju/selalu/sangat yakin/selalu	5
Tinggi/baik/setuju/sering/yakin/sering	4
Sedang/ragu-ragu/kadang-kadang/cukup yakin	3
Rendah/buruk/tidak setuju/jarang/tidak yakin/jarang	2
Sangat rendah/sangat buruk/sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak yakin/tidak pernah	1

3. *Tabulating*, adalah proses perhitungan hasil penjumlahan skor dan dituangkan melalui tabel rekapitulasi secara lengkap

Tabel 3. 10
Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

4. Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan cara pendeskripsian skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur berikut:

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan:

SK = Skor Kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

- b. Membandingkan total skor hasil perhitungan kuesioner dengan jumlah skor kriterium, cara mencarinya menggunakan rumus:

$$\sum Xi = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan:

X_i = Total skor hasil kuesioner variabel X

$X_1 - X_n$ = Total skor kuesioner setiap responden

- c. Membuat kategori kontinum menjadi tiga tingkatan. Dengan rumus sebagai berikut:

- a) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah
 b) Menentukan perbedaan atau selisih skor kontinum dari tiap tingkatan dengan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

- d. Membuat garis kontinum serta membuat daerah letak skor hasil penelitian. Membuat *rating scale* atau persentase letak skor dalam garis kontinum ($S/\text{Skor minimal} \times 100\%$)

Tabel 3. 11
Tabel Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0% - 20%	Sangat rendah/Sangat buruk/Tidak puas
2	21% - 40%	Rendah/Buruk/Kurang puas
3	41% - 60%	Cukup/Sedang/Cukup puas
4	60% - 80%	Tinggi/Baik/Puas
5	81% - 100%	Sangat tinggi/Sangat baik/Sangat puas

h. Menentukan nilai transformasi menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + NS_{\min}]$$

Langkah tersebut jika dijelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 13

Tabel Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

3.7.3 Analisis Korelasi

Jika data telah terkumpul seluruhnya, dilanjutkan dengan perhitungan data melalui cara analisis koefisien korelasi yang memiliki tujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *Product Moment* bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y. Teknik tersebut digunakan dalam mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel jika data kedua variabel tersebut berbentuk interval atau rasio. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_x = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y = Skor total

\sum_x = Jumlah skor dalam distribusi x

\sum_y = Jumlah skor dalam distribusi y

(\sum_x^2) = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

(\sum_y^2) = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

N = Jumlah responden

Adapun terdapat dua jenis hubungan variabel yakni hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dapat dikatakan positif jika kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y-lah yang disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1 yang berarti:

- a. Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- b. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- c. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 14

Tabel Pedoman untuk Menyesuaikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 - 0,199	Sangat rendah/Lemah dapat diabaikan
0,200 - 0,399	Rendah/Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Tinggi/Kuat
0,800 - 1,000	Sangat tinggi/Sangat kuat

3.7.4 Analisis Linier Berganda

Uji regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2017), langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi *multiple* adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Salah satu persyaratan pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multiple adalah memastikan bahwa data yang digunakan memiliki asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi distribusi data dari setiap variabel yang terlibat dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017), jika data dari setiap variabel tidak memiliki distribusi normal, maka pengujian hipotesis tidak dapat menggunakan metode statistik parametrik. Data yang mengandung nilai ekstrim seringkali tidak memenuhi asumsi normalitas.

Jika sebaran data mengikuti pola distribusi normal, ini menunjukkan bahwa populasi dari mana data diambil juga memiliki distribusi normal. Dalam hal ini, analisis regresi linear multiple dapat digunakan untuk menganalisis data tersebut. Dalam penelitian ini, penyebaran data berada di sekitar garis diagonal pada Normal Probability Plot, dari kiri bawah ke kanan atas, yang menunjukkan adanya kecenderungan distribusi normal. Dengan demikian, penelitian dapat dilanjutkan dengan analisis regresi linear multiple.

2. Method Successive Interval (MSI)

Skala pengukuran dalam menjangkau data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan statistic parametrik dengan menggunakan Methode Successive Interval (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap jawaban
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban

$$f(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}z^2}$$

- e. Hitung scale value (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

Scale Value

$$= \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale value}_{\text{Minimum}}| + 1$$

3.7.5 Uji Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis merupakan langkah terakhir dari analisis data. Tujuan analisis data uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dalam menguji hipotesis secara simultan pengaruh Manajemen Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(N - k - 1)}$$

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Apabila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Adapun kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = (n-k-1)$
- b. Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- c. Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Manajemen Karir terhadap Kinerja Karyawan.
 $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Manajemen Karir terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hipotesis Kedua $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis Ketiga $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Manajemen Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Manajemen Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Selain dari itu, untuk menguji hipotesis secara parsial, peneliti menggunakan rumus uji signifikan korelasi (uji t-student) sebagai berikut:

$$A = \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s}}$$

Keterangan :

t = Distribusi student

r = Koefisien korelasi dari uji independen

N = Jumlah sampel

Dengan kriteria berikut:

- Taraf signifikansi 5% dengan tingkat kebebasan (dk) = N-2
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak