

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah tingkat pengembangan karir, tingkat disiplin kerja, tingkat motif berprestasi dan kinerja pegawai. Penelitian akan dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Area Bandung), yang beralamatkan di jalan Soekarno-Hatta Bandung dengan subjek penelitian pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Area Bandung) yang berjumlah 240 orang pegawai.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan eksplanasi. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengkonfirmasi secara empiris kesesuaian model konstruk atau *theoretical or hypothetical construct* dilihat menurut indikator-indikator yang dikonsepsikan sebagai manifes dari konstruk tersebut (Kusnendi, 2008:271). Sedangkan penelitian eksplanasi bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel laten (Kusnendi, 2008:272).

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*, dimana menurut Kerlinger seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:7) bahwa:

“Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari *sampel* yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Kesalahan memilih metode penelitian akan mengakibatkan tujuan yang sesungguhnya dari penelitian tidak akan tercapai. Metode penelitian mutlak diperlukan untuk memberi arah terhadap penelitian yang dilakukan.

3.2.1 Polulasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1.1 Populasi

Suharsimi Arikunto (2013:108) mengemukakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.” Sedangkan menurut Sugiyono (2004:55) mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pengertian di atas maka populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung yang berjumlah 240 orang.

3.2.1.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Arikunto (2004:117) mengatakan bahwa, "Sampel adalah bagian dari populasi". Sampel penelitian adalah sebagian dan populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel bahwa "... mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya".

Untuk pengambilan sampel dan populasi agar diperoleh sampel yang representatif atau mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Dengan jumlah populasi sebanyak 240 orang karyawan, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (Random sampling) untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin. Adapun rumus yang digunakan ————— adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{240}{1 + (240) (0.05)^2} = 150 \text{ orang}$$

Unit sampel dalam penelitian ini adalah 150 orang pegawai.

Tabel 3.1
Jumlah Sampel Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten
Area Bandung

No.	Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1.	Manajer	12 orang	$12/240 \times 150 = 7$ orang
2.	Bagian Perencanaan & Evaluasi	11 orang	$11/240 \times 150 = 7$ orang
3.	Bagian Jaringan	27 orang	$27/240 \times 150 = 17$ orang
4.	Bagian Kontruksi	15 orang	$15/240 \times 150 = 9$ orang
5.	Bagian Transaksi Energi Listrik	14 orang	$14/240 \times 150 = 9$ orang
6.	Bagian Pelayanan & Administrasi	15 orang	$15/240 \times 150 = 9$ orang
7.	Rayon Bandung Utara	15 orang	$15/240 \times 150 = 9$ orang
8.	Rayon Bandung Timur	15 orang	$11/240 \times 150 = 9$ orang
9.	Rayon Bandung Selatan	22 orang	$22/240 \times 150 = 14$ orang
10.	Rayon Cijawura	20 orang	$20/240 \times 150 = 13$ orang
11.	Rayon Ujung Berung	19 orang	$19/240 \times 150 = 12$ orang
12.	Rayon Bandung Barat	17 orang	$17/240 \times 150 = 11$ orang
13.	Rayon Kopo	18 orang	$18/240 \times 150 = 11$ orang
14.	Rayon Prima Priangan	20 orang	$20/240 \times 150 = 13$ orang
	Total	240 orang	150 orang

Sumber: Data Hasil Olahan dari HRD PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung, 2014

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini, penulis akan membahas mengenai variabel Pengembangan Karier (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motif Berprestasi (X3) sebagai variabel *independent* atau variabel bebas serta Kinerja (Y) sebagai variabel *dependent* atau variabel terikat. Suharsimi Arikunto (2013:94) mengemukakan bahwa “Variabel adalah objek penelitian yang

bervariasi". Tujuan pembuatan definisi variabel yaitu untuk menghindari terjadinya kesalahan atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti dan juga sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang akan diteliti. Sering kali terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan istilah-istilah, hal ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan di bidang bahasa yang sudah semakin maju sehingga banyak istilah-istilah yang dipergunakan untuk maksud tertentu berlebihan meskipun pada dasarnya bertujuan untuk menerangkan maksud yang sama.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Konsep Empiris		
		Indikator	Ukuran	Item Pertanyaan
PENGEMBANGAN KARIER (X1)	Pendidikan yang sesuai dengan jabatan	▪ Memiliki pendidikan yang formal	▪ Tingkat pendidikan formal	(1)
		▪ Memiliki penguasaan teknologi terdepan dalam karier	▪ Tingkat penguasaan teknologi terdepan	(2)
		▪ Memiliki kesempatan mengikuti pendidikan	▪ Tingkat kesempatan mengikuti pendidikan	(3)
	Pengalaman Kerja yang sesuai dengan jabatan	▪ Memiliki pengalaman kerja yang berkompeten	▪ Tingkat pengalaman kerja yang kompeten	(4)
		▪ Memiliki pengalaman kerja yang cukup lama	▪ Tingkat pengalaman kerja yang cukup lama	(5)

	Penaikan Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki keahlian promosi jabatan yang meningkatkan kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keahlian promosi jabatan yang meningkatkan kinerja 	(6)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki peluang promosi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat peluang promosi 	(7)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kualitas kerja yang baik setelah promosi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kualitas kerja yang baik setelah promosi 	(8)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki keyakinan bahwa hanya karyawan yang tekun yang pantas mendapat promosi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keyakinan bahwa hanya karyawan yang tekun yang pantas mendapat promosi 	(9)
	Peningkatan Karier	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan bekerja lebih giat setelah ada peningkatan karier 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan bekerja lebih giat setelah ada peningkatan karier 	(10)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan menghilangkan kejenuhan dalam bekerja setelah ada peningkatan karier 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan menghilangkan kejenuhan dalam bekerja setelah ada peningkatan Karier 	(11)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki semangat kerja baru setelah ada peningkatan karier 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat semangat kerja baru setelah ada peningkatan karier 	(12)

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan masalah 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan masalah 	(13)
	Pelatihan Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki keahlian dalam pelatihan karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keahlian dalam pelatihan karyawan 	(14)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kesempatan mengikuti pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesempatan mengikuti pelatihan 	(15)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kesediaan waktu mengikuti pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesediaan waktu mengikuti pelatihan 	(16)
DISIPLINKERJA (X2)	Hadir tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan untuk hadir tepat waktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk hadir tepat waktu 	(1)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki keyakinan bahwa budaya tepat waktu harus di galakkan di setiap jajaran 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keyakinan bahwa budaya tepat waktu harus di galakkan di setiap jajaran 	(2)
	Mengutamakan presentasi kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan untuk mengutamakan presentasi kehadiran 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk mengutamakan presentasi kehadiran 	(3)

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kesadaran untuk datang bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesadaran untuk datang bekerja 	(4)
	Taata terhadap aturan jam kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan untuk taat terhadap aturan jam kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk taat terhadap aturan jam kerja 	(5)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki keyakinan bahwa karyawan yang baik adalah yang tidak melanggar aturan jam kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keyakinan bahwa karyawan yang baik adalah yang tidak melanggar aturan jam kerja 	(6)
	Penggunaan jam kerja dengan efektif dan efisien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan untuk menggunakan jam kerja dengan efektif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk menggunakan jam kerja dengan efektif 	(7)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan untuk menggunakan jam kerja dengan efisien 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk menggunakan jam kerja dengan efisien 	(8)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kesadaran untuk menggunakan jam kerja sesuai haknya 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesadaran untuk menggunakan jam kerja sesuai haknya 	(9)

	Keterampilan kerja dibidang tugasnya	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki keterampilan kerja yang kompeten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keterampilan kerjayang kompeten 	(10)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki keterampilan kerja yang kompetitif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keterampilan kerja yang kompetitif 	(11)
	Semangat kerja yang tinggi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki semangat kerja yang tinggi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat semangat kerja yang tinggi 	(12)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kesediaan menyemangati karyawan lain 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesediaan menyemangati karyawan lain 	(13)
	Kepribadian yang baik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kepribadian yang baik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kepribadian yang baik 	(14)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki panutan dari atasan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat mencontoh kepribadian yang baik dari atasan 	(15)

MOTIF BERPRESTASI (X3)	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggungjawab 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggungjawab 	(1)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perencanaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perencanaan 	(2)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan untuk memenuhi kewajiban 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk memenuhi kewajiban 	(3)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan jiwa pelopor dalam memenuhi kewajiban 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan menjadi jiwa pelopor dalam memenuhi kewajiban 	(4)
	Mempertimbangkan resiko	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan dalam mempertimbangkan resiko 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan dalam mempertimbangan resiko 	(5)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan analitis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan analitis 	(6)

	Umpan balik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan dalam penerimaan pendapat 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan dalam penerimaan pendapat 	(7)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan mempersatukan perbedaan pendapat 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan mempersatukan perbedaan pendapat 	(8)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan mengetahui kemajuan dan kelemahan dalam menyelesaikan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan mengetahui kemajuan dan kelemahan dalam menyelesaikan tugas 	(9)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan dalam perubahan perbaikan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan dalam perubahan perbaikan tugas 	(10)
	Kreatif-Inovatif	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki keaktifan tinggi dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keaktifan tinggi dalam bekerja 	(11)
		<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kesediaan memberikan bimbingan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesediaan memberikan bimbingan 	(12)
		<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kesediaan mengorganisir orang lain menjadi motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesediaan mengorganisir orang lain menjadi motivasi 	(13)

		<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki agresivitas dalam bekerja • Memiliki gagasan positif dan berusaha mempertahankan gagasan tersebut • Memiliki pengetahuan yang luas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat agresivitas dalam bekerja • Tingkat pemahaman gagasan positif dan berusaha mempertahankan gagasan tersebut ▪ Tingkat pengetahuan yang luas 	(14)
				(15)
				(16)
	Waktu penyelesaian tugas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu ▪ Memiliki kemampuan memaksimalkan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu ▪ Tingkat kemampuan memaksimalkan waktu 	(17)
				(18)
	Keinginan menjadi yang terbaik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki kemampuan dalam meningkatkan kemampuan ▪ Memiliki semangat mengalahkan pesaing 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan dalam meningkatkan kemampuan ▪ Tingkat kemampuan bersaing 	(19)
				(20)
KINERJA(Y)	Kualitas (<i>Quality</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kualitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian penyelesaian tugas berdasarkan kepuasan hasil kerja karyawan 	(1)

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketelitian tugas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas 	(2)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kerapihan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan tugas 	(3)
	Kuantitas (<i>Quantity</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kuantitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian kerja karyawan dengan output (hasil) kerja yang dituntut perusahaan 	(4)
	Jangka waktu (<i>Time Liness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penyelesaian tugas yang tepat waktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian penyelesaian tugas berdasarkan ketepatan waktu 	(5)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi 	(6)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penghematan waktu penyelesaian tugas sehingga dapat mengerjakan tugas lain. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penghematan waktu kerja sehingga dapat melakukan tugas kerja yang lain. 	(7)
	Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penggunaan sumberdaya dalam hal efektivitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penggunaan sumberdaya dalam hal efektivitas kerja 	(8)
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penggunaan sumberdaya dalam 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penggunaan 	(9)

		hal efisiensi kerja	sumberdaya dalam hal efisiensi kerja	
	Tingkat Supervisi (<i>Need for Supervision</i>)	▪ Keterlibatan atasan dalam bimbingan kerja	▪ Tingkat keterlibatan atasan dalam bimbingan kerja	(10)
		▪ Keterlibatan atasan dalam hal pengawasan kerja	▪ Tingkat keterlibatan atasan dalam hal pengawasan kerja	(11)
		▪ Motivasi atasan	▪ Tingkat pemberian motivasi dari atasan	(12)
	Hubungan Personal (<i>Interpersonal Impact</i>)	▪ Pemeliharaan kerjasama antar rekan kerja	▪ Tingkat pemeliharaan kerjasama antar rekan kerja	(13)
		▪ Pemeliharaan kerjasama antara atasan dan bawahan	▪ Tingkat pemeliharaan kerjasama antara atasan dan bawahan	(14)

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari wawancara setelah mengadakan observasi pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah studi kepustakaan, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2013:207) “Pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode wawancara, tes, observasi kuisioner dan sebagainya.” Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, sumber dari internet dan lain-lain, untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian yang di angkat. Di lengkapi dengan:

- a. Metode wawancara, yaitu mengadakan survey, observasi dan melakukan dialog dengan bagian HRD PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.
- b. Kuisioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang terdiri dari pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman

responden dalam hal pengembangan karier, disiplin kerja, motif berprestasi dan kinerja.

3.2.5 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.2.5.1 Uji Validitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:144), “Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel”.

Untuk menguji kelayakan suatu kuisioner yang akan disebarkan pada responden, maka dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Karena syarat suatu instrumen yang baik adalah valid dan reliabel.

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:144), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”. Instrumen dalam sebuah penelitian mempunyai peranan yang sangat penting, karena data yang diolah merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian kebenaran hipotesis. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*validity construct*) yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item.

Korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Untuk menentukan tingkat validitas suatu item kuisioner, maka digunakan metode korelasi *Product Moment* untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden (Y) dengan skor masing-masing item (X) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:212-213})$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi 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 = Banyaknya responden

Kriteria pengujian:

r hitung $>$ r tabel : valid

r hitung \leq r tabel : tidak valid

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Pengembangan Karier

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Tingkat pendidikan formal	0,689	0,360	Valid
2.	Tingkat penguasaan teknologi terdepan dalam karier	0,606	0,360	Valid
3.	Tingkat kesempatan mengikuti pendidikan	0,625	0,360	Valid
4.	Tingkat pengalaman kerja yang kompeten	0,686	0,360	Valid
5.	Tingkat pengalaman kerja yang cukup lama	0,658	0,360	Valid
6.	Tingkat keahlian promosi jabatan yang meningkatkan kinerja	0,675	0,360	Valid
7.	Tingkat mendapatkan peluang promosi	0,664	0,360	Valid
8.	Tingkat kualitas kerja yang baik setelah promosi	0,522	0,360	Valid
9.	Tingkat keyakinan bahwa hanya karyawan yang tekun yang pantas mendapat promosi	0,365	0,360	Valid
10.	Tingkat kemampuan bekerja lebih giat setelah ada peningkatan karier	0,428	0,360	Valid
11.	Tingkat kemampuan menghilangkan kejenuhan dalam bekerja setelah ada peningkatan karier	0,503	0,360	Valid
12.	Tingkat semangat kerja baru setelah ada peningkatan karier	0,497	0,360	Valid
13.	Tingkat peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan masalah	0,575	0,360	Valid
14.	Tingkat keahlian dalam pelatihan karyawan	0,626	0,360	Valid
15.	Tingkat kesempatan mengikuti pelatihan	0,489	0,360	Valid
16.	Tingkat kesediaan waktu mengikuti pelatihan	0,471	0,360	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Disiplin Kerja

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Tingkat kesediaan untuk hadir tepat waktu	0,484	0,360	Valid
2.	Tingkat keyakinan bahwa budaya tepat waktu harus digalakkan di setiap jajaran	0,391	0,360	Valid
3.	Tingkat kemampuan untuk mengutamakan presentasi kehadiran	0,584	0,360	Valid
4.	Tingkat kesadaran untuk datang bekerja	0,597	0,360	Valid
5.	Tingkat kemampuan untuk taat terhadap aturan jam kerja	0,542	0,360	Valid
6.	Tingkat keyakinan bahwa karyawan yang baik adalah yang tidak melanggar aturan jam kerja	0,554	0,360	Valid
7.	Tingkat kemampuan untuk menggunakan jam kerja dengan efektif	0,494	0,360	Valid
8.	Tingkat kemampuan untuk menggunakan jam kerja dengan efisien	0,500	0,360	Valid
9.	Tingkat kesadaran untuk menggunakan jam kerja sesuai haknya	0,516	0,360	Valid
10.	Tingkat keterampilan kerja yang kompeten	0,508	0,360	Valid
11.	Tingkat keterampilan kerja yang kompetitif	0,427	0,360	Valid
12.	Tingkat semangat kerja yang tinggi	0,576	0,360	Valid
13.	Tingkat kesediaan menyemangati karyawan lain	0,688	0,360	Valid
14.	Tingkat kepribadian yang baik	0,631	0,360	Valid
15.	Tingkat mencontoh kepribadian yang baik dari atasan	0,561	0,360	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Motif Berprestasi

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Tingkat kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab	0,434	0,360	Valid
2.	Tingkat kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perencanaan	0,560	0,360	Valid
3.	Tingkat kemampuan untuk memenuhi kewajiban	0,643	0,360	Valid
4.	Tingkat kemampuan menjadi jiwa pelopor dalam memenuhi kewajiban	0,653	0,360	Valid
5.	Tingkat kemampuan dalam mempertimbangkan resiko	0,490	0,360	Valid
6.	Tingkat kemampuan analitis	0,644	0,360	Valid
7.	Tingkat kemampuan dalam penerimaan pendapat	0,574	0,360	Valid
8.	Tingkat kemampuan mempersatukan perbedaan pendapat	0,596	0,360	Valid
9.	Tingkat kemampuan mengetahui kemajuan dan kelemahan dalam menyelesaikan tugas	0,740	0,360	Valid
10.	Tingkat kemampuan dalam perubahan perbaikan tugas	0,713	0,360	Valid
11.	Tingkat keaktifan yang tinggi dalam bekerja	0,597	0,360	Valid
12.	Tingkat kesediaan memberikan bimbingan	0,723	0,360	Valid
13.	Tingkat kesediaan mengorganisir orang lain menjadi motivasi	0,739	0,360	Valid
14.	Tingkat agretivitas dalam bekerja	0,717	0,360	Valid
15.	Tingkat pemahaman gagasan positif dan berusaha mempertahankan gagasan tersebut	0,713	0,360	Valid
16.	Tingkat pengetahuan yang luas	0,756	0,360	Valid
17.	Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu	0,652	0,360	Valid
18.	Tingkat kemampuan memaksimalkan waktu	0,658	0,360	Valid
19.	Tingkat kemampuan dalam meningkatkan potensi diri	0,622	0,360	Valid
20.	Tingkat kemampuan bersaing	0,577	0,360	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Kinerja

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Tingkat kesesuaian penyelesaian tugas berdasarkan kepuasan hasil kerja karyawan	0,738	0,360	Valid
2.	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas	0,688	0,360	Valid
3.	Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan tugas	0,744	0,360	Valid
4.	Tingkat kesesuaian kerja karyawan dengan output (hasil) kerja yang dituntut perusahaan	0,782	0,360	Valid
5.	Tingkat kesesuaian penyelesaian tugas berdasarkan ketepatan waktu	0,801	0,360	Valid
6.	Tingkat penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi	0,588	0,360	Valid
7.	Tingkat penghematan waktu kerja sehingga dapat melakukan tugas kerja yang lain	0,683	0,360	Valid
8.	Tingkat penggunaan sumber daya dalam hal efektivitas kerja	0,696	0,360	Valid
9.	Tingkat penggunaan sumber daya dalam hal efisiensi kerja	0,632	0,360	Valid
10.	Tingkat keterlibatan atasan dalam bimbingan kerja	0,387	0,360	Valid
11.	Tingkat keterlibatan atasan dalam hal pengawasan kerja	0,443	0,360	Valid
12.	Tingkat pemberian motivasi dari atasan	0,428	0,360	Valid
13.	Tingkat pemeliharaan kerjasama antar rekan kerja	0,635	0,360	Valid
14.	Tingkat pemeliharaan kerjasama antara atasan dan bawahan	0,633	0,360	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas dari setiap pertanyaan akan ditunjukkan dengan hasil r hitung yang lebih besar atau sama dengan r tabel dan r hitungnya positif.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,80. Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad (\text{Sugiyono, 2004:282-284})$$

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \frac{(\sum X_i)^2}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n}$$

Keterangan:

r_i	= reliabilitas angket
k	= jumlah item
$\sum S_i^2$	= jumlah varians setiap item pertanyaan
$\sum S_i^2$	= varians skor total
$\sum X_i^2$	= jumlah kuadrat skor jawaban responden tiap item
$(\sum X_i)^2$	= kuadrat skor seluruh responden dari setiap item
JKi	= jumlah kuadrat skor total
JKs	= jumlah kuadrat dari jumlah skor total
n	= jumlah responden

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Batas Minimum	Keterangan
1.	Pengembangan Karier	0,849	0,80	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,821	0,80	Reliabel
3.	Motif Berprestasi	0,922	0,80	Reliabel
4.	Kinerja	0,887	0,80	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

3.2.6 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data Menggunakan Analisis Path

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh deskripsi mengenai pengembangan karir, disiplin kerja, motif berprestasi, dan kinerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung. Data kuantitatif yang merupakan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden. Kuisisioner dibuat dalam bentuk daftar isian pertanyaan yang dituangkan didasarkan atas indikator melekat pada masing-masing variabel yang akan diteliti, yaitu variabel eksogen adalah pengembangan karir (X1), disiplin kerja (X2), dan motif berprestasi (X3) serta kinerja (Y) sebagai variabel endogen dengan menggunakan skor nilai sesuai dengan skala likert. Penilaian skoring atas jawaban responden dengan nilai kriteria jawaban yang tersedia merupakan cara untuk merubah nilai kualitatif menjadi nilai kuantitatif, sehingga hasil kuisisioner dari responden ini dapat dianalisis dengan metode *statistic range* dan rentang. Selanjutnya langkah-langkah dalam melakukan analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Suliyanto (2011:71) mengemukakan bahwa uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik. Adapun tujuan dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak dalam uji normalitas data. Jadi uji normalitas sebenarnya uji kolmogorov sminov dimana signifikansi di bawah 5% atau 0,05. Jika signifikan di bawah 0,05 berarti data yang akan di uji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, yang berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal

2. Uji Homogenitas

Suliyanto (2011:95) mengemukakan bahwa uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Uji homogenitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa perbedaan yang terjadi pada uji statistik benar-benar terjadi akibat adanya perbedaan antar kelompok bukan sebagai akibat perbedaan dalam kelompok.

3. Uji Multikolinieritas

Suliyanto (2011:81) mengemukakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk dari korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk menguji gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Variance Infloating Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas lebih dari 10 maka terjadi derajat multikolinieritas tinggi. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka model dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Suliyanto (2011:125) mengemukakan bahwa uji autokorelasi terjadi bila ada gejala korelasi serial diantara data pengamatan. Hal ini bisa muncul karena adanya pengaruh dari data sebelumnya (untuk data *time series*) atau data pengamatan menurut tempat (untuk data *cross section*). Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya masalah autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin-watson Test*. Jika nilai *Durbin-watson Test* (d) berada di sekitar 2 atau berada di sekitar 1 sampai 3 maka tidak terjadi gejala autokorelasi.

5. Pengujian hipotesis melalui Analisis Jalur Path

Untuk keperluan menganalisis data yang telah dikumpulkan, digunakan teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, median dan modus. Ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku (*standard deviation*).

Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) model *trimming*. Semua pengujian hipotesis dengan menggunakan $\alpha = 0.05$. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas galat taksiran regresi dengan menggunakan teknik *Liliefors*, dan uji homogenitas varians dengan menggunakan teknik Uji *Barlett*.

Untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap suatu variabel terikat, tercermin dari koefisien jalur. Sedangkan untuk menentukan koefisien jalur diperlukan persyaratan sebagai berikut: (1) hubungan antara tiap dua variabel harus merupakan hubungan yang linier, aditif, dan kausal; (2) sistem

menganut prinsip rekursif (reka arah); (3) semua variabel residu tidak saling berkorelasi dan juga tidak berkorelasi dengan variabel penyebab; dan (4) data masing-masing variabel adalah kontinum.

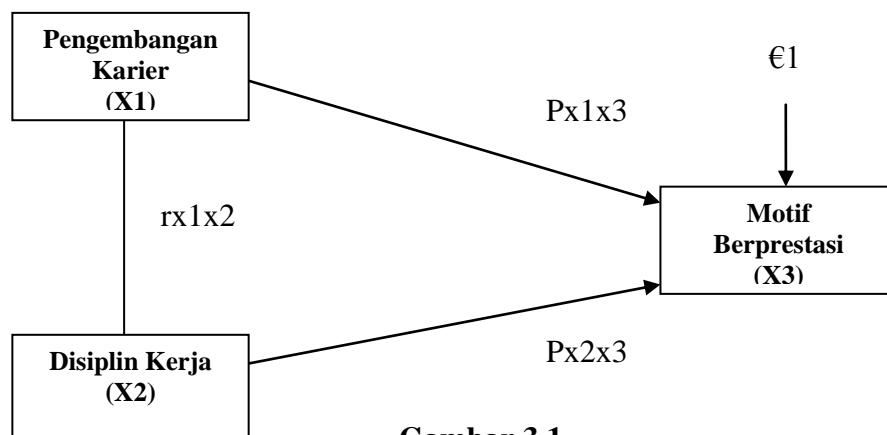
Pada model analisis jalur dikenal dua tipe variabel yaitu: variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya.

Sesuai dengan kerangka berpikir yang dibuat, maka variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Sedangkan variabel eksogen terdiri dari Pengembangan karier (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motif berprestasi (X3). Perhitungan dilakukan dengan alat bantu komputer, program yang digunakan merupakan program pengolah data, yaitu: Microsoft Excel, dan *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

Pengujian Sub Struktur-1:

Terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap motif berprestasi. Pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut:

1. Menggambar struktur hipotesis



Gambar 3.1
Sub Struktur 1

2. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

Rumusan Hipotesis Operasional

Hipotesis secara simultan:

- $H_0 : \rho_{3x1} = \rho_{3x2} = 0$
Tidak terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap motif berprestasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.
- $H_1 : \rho_{3x1} = \rho_{3x2} > 0$
Terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap motif berprestasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.

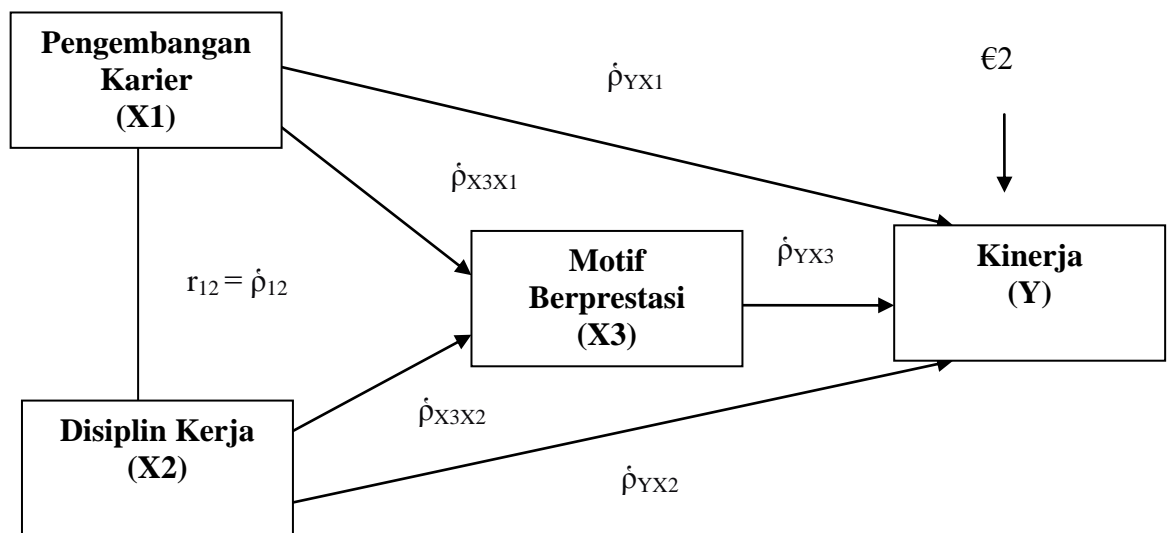
Hipotesis secara parsial:

- $H_0 : \rho_{3x1} = 0$
Tidak terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier terhadap motif berprestasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.
- $H_1 : \rho_{3x1} > 0$
Terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier terhadap motif berprestasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.
- $H_0 : \rho_{3x2} = 0$
Tidak terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap motif berprestasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.
- $H_1 : \rho_{3x2} > 0$
Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap motif berprestasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.

Pengujian Sub Struktur-2

Terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap motif berprestasi (X3) dan implikasinya terhadap kinerja (Y). Pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut:

1. Menggambar struktur hipotesis



Gambar 3.2
Sub Struktur 2

2. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

Rumusan Hipotesis Operasional

Hipotesis secara simultan:

- $H_0 : \rho_{YX1} = \rho_{YX2} = \rho_{YX3} = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap motif berprestasi serta implikasinya terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.

- $H_1 : \rho_{YX1} = \rho_{YX2} = \rho_{YX3} > 0$

Terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap motif berprestasi serta implikasinya terhadap

kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.

Hipotesis secara parsial:

- $H_0 : \rho_{yx1} = 0$
Tidak terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.
- $H_1 : \rho_{yx1} > 0$
Terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.
- $H_0 : \rho_{yx2} = 0$
Tidak terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.
- $H_1 : \rho_{yx2} > 0$
Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.
- $H_0 : \rho_{yx3} = 0$
Tidak terdapat pengaruh yang positif antara motif berprestasi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.
- $H_1 : \rho_{yx3} > 0$
Terdapat pengaruh yang positif antara motif berprestasi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.