

## **BAB III**

### **METODE DAN DESAIN PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek yang diteliti adalah pengembangan karir (X) sebagai variabel independen, variable independen sering juga disebut variable bebas, menurut Sugiyono (2012 : 58) variable independen adalah “variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen” sedangkan yang dimaksud variable dependent menurut Sugiyono (2012:58) adalah variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable bebas, yang menjadi variable dependent dalam penelitian ini adalah semangat kerja (Y). Penelitian ini dilakukan di Universitas Pendidikan Indonesia. Subyek yang diteliti adalah pegawai administrasi gol.III yang bekerja di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Bumi Siliwangi. Adapun penelitian ini dilakukan guna menganalisis sejauh mana pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Indonesia.

#### **3.2 Metode/Jenis Penelitian**

Untuk mengadakan penelitian, peneliti harus menentukan metode yang akan digunakan terlebih dahulu. Menurut Sugiono (2012:2) “secara umum metode penelitian sering diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan suatu bentuk penulisan yang bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan serta menganalisis kenyataan yang ada pada organisasi yang diteliti. Penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mendeskripsikan mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Indonesia.

**Rizka Angelia Agustina, 2014**

***PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)***

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

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif yang dilakukan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. *Explanatory survey* merupakan penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara *factual* mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu dan hasilnya dapat digunakan untuk bahan pembuat rencana atau pengambilan keputusan. *Explanatory survey* merupakan studi bersifat kuantitatif dan umumnya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya (Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin, 2011:6).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang memungkinkan untuk dilakukannya pencatatan dan analisis data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam hubungannya dengan variable yang ada.

### **3.3 Desain Penelitian**

#### **3.3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Penelitian ini memiliki variabel-variabel yang akan diteliti yang bersifat saling mempengaruhi. Sugiyono (2012:58) menyatakan bahwa “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Variable dalam penelitian ini meliputi dua variable, yaitu pengembangan karir sebagai variabel bebas (variable X) dan semangat kerja pegawai sebagai variable terikat (variable Y). Variabel-variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

##### **3.3.1.1 Operasional Variabel Pengembangan Karir**

Dalam penelitian ini, variabel bebas (*independent variable*) yang diteliti adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, yang mana pada akhirnya adalah untuk mencapai tujuan organisasi (Lloyd L Byars, 2004:227).

Indikator dalam pengembangan karir ini diambil dari pendapat Edwin B. Flippo dalam Bambang Wahyudi (2007:163). Indikatornya terdiri atas: 1. Penilaian kebutuhan karir (*career need assessment*), 2. Kesempatan-kesempatan karir (*career opportunities*), 3. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (*need-opportunities alignment*).

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONAL VARIABEL X (PENGEMBANGAN KARIR)**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Pengembangan karir</b> adalah usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, yang mana pada akhirnya adalah untuk mencapai tujuan organisasi (Lloyd L Byars, 2004:227).	1. Kebutuhan Karir	1. Tingkatkesempatan promosi jabatan yang diberikan organisasi	Ordinal	1
		2. Tingkatkesempatan mutasi yang diberikan organisasi	Ordinal	2
		3. Tingkat keadilan dalam memperoleh promosi jabatan bagi seluruh pegawai	Ordinal	3
		4. Tingkat keseimbangan pemberianfasilitas dengan jabatan dalam organisasi	Ordinal	4
		5. Tingkat kesesuaian tunjangan dengan jabatan yang ada dalam organisasi	Ordinal	5
	2. Kesempatan Karir	1. Tingkat keadilan dalam berkarir	Ordinal	6
		2. Tingkat kejelasan informasi mengenai kesempatan karir	Ordinal	7
		3. Tingkat frekuensi terjadinya konseling karir yang dilakukan organisasi	Ordinal	8
		4. Tingkat kepuasan terhadap konseling karir	Ordinal	9
		5. Tingkat perhatian organisasi dalam peningkatan kemampuan pegawai untuk berkarir	Ordinal	10

Rizka Angelia Agustina, 2014

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)**

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

		6. Tingkat kesempatan yang diberikan organisasi untuk mengikuti pelatihan	Ordinal	11
		7. Tingkat transparansi informasi pengembangan karir	Ordinal	12
		8. Tingkat kejelasan gambaran tentang kesempatan karier yang ada dalam organisasi	Ordinal	13
	3. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir	1. Tingkat kesesuaian jabatan dengan prestasi kerja	Ordinal	14
		2. Tingkat frekuensi terjadinya promosi jabatan	Ordinal	15
		3. Tingkat frekuensi terjadinya pelatihan kerja	Ordinal	16
		4. Tingkat peluang terjadinya mutasi pegawai	Ordinal	17
		5. Tingkat kesesuaian masa kerja dengan pekerjaan yang ada dalam organisasi	Ordinal	18
		6. Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang ada dalam organisasi	Ordinal	19
		7. Tingkat pengalaman dalam bekerja	Ordinal	20

Sumber: Diadaptasi dari pendapat Lloyd L Byars (2004:227) dan Edwin B. Flippo dalam Bambang Wahyudi (2007:163)

### 3.3.1.2 Operasional Variabel Semangat Kerja

Dalam penelitian ini, variabel terikat (*dependent variable*) yang diteliti adalah semangat kerja. Semangat kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu maupun kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri pegawai, untuk bekerja

Rizka Angelia Agustina, 2014

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)**

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

dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Siswanto (2005:264).

Indikator untuk mengukur semangat kerja pegawai dalam penelitian ini diadaptasi dari Dessler (2008:167) dan Bedjo Siswanto (2005:264) diantaranya adalah: (1) Presensi pegawai di tempat kerja, (2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, (3) Disiplin kerja, (4) Kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi, (5) Tingkat produktivitas kerja, (6) Antusiasme, (7) Loyalitas.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Y (Semangat Kerja)**

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Item	
<b>Semangat Kerja</b> (Variabel Y)  Semangat kerja dapat diartikan sebagai keadaan psikologis seseorang yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri pegawai, untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Siswanto (2005:264)).	1. Presensi di tempat kerja	1. Tingkat ketepatan pegawai masuk kerja. 2. Tingkat ketepatan pegawai pulang kerja. 3. Tingkat kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.	Ordinal	1	
	2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1. Tingkat kesanggupan dalam menanggung resiko atas apa yang telah dikerjakan. 2. Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar. 3. Tingkat melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya.		Ordinal	2
					3
			4		
	3. Disiplin Kerja	1. Tingkat kepatuhan pada tata tertib.	Ordinal	5	
				6	
					7
					8

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

		<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Tingkat kepatuhan pada prosedur kerja.</li> <li>3. Tingkat disiplin waktu yang diberikan dalam penyelesaian tugas.</li> </ul>		9
	4. Kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.</li> <li>2. Tingkat kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.</li> <li>3. Tingkat kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain.</li> </ul>	Ordinal	10
				11
	5. Tingkat Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat ketetapan penggunaan waktu kerja.</li> <li>2. Tingkat pencapaian hasil kerja.</li> </ul>	Ordinal	12
				13
	6. Antusiasme	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat minat dalam mengutamakan prestasi kerja.</li> <li>2. Semangat dalam mencari solusi terhadap masalah pekerjaan.</li> <li>3. Tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas.</li> </ul>	Ordinal	14
				15
				16
	7. Loyalitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kesediaan</li> </ul>	Ordinal	17
				18

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

		untuk menjunjung tinggi nama baik pribadi dan organisasi.		
		2. Tingkat kesediaan untuk bersikap loyal terhadap pekerjaan.		19
		3. Komitmen terhadap tugas yang diberikan.		20

Sumber: Diadaptasi dari pendapat Dessler (2008:167) dan Bedjo Siswanto (2005:264)

### 3.3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.2.1 Populasi

Menurut Sambas (2010:1) Populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri/karakteristik tertentu yang dijadikan objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:389) dalam penelitian kuantitatif populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi merupakan keseluruhan unit atau elemen penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian kali ini yang menjadi populasi ialah pegawai administrasi gol.III di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Bumi Siliwangi yang berjumlah 276 orang.

#### 3.3.2.2 Sampel

Dalam suatu penelitian tidak semua populasi diteliti karena terbatasnya waktu dan biaya yang diteliti, sehingga dalam melakukan penelitiannya seorang peneliti menggunakan sampel yang mewakili dari populasi untuk dijadikan objek penelitian. Menurut Sambas (2010:6) Teknik Penarikan Sampel diartikan sebagai proses seleksi untuk mendapatkan sampel dalam kegiatan observasi/penelitian.

Dalam penelitian kali ini yang menjadi sampel adalah perwakilan pegawai administrasi gol.III dari setiap unit yang ada di Universitas Pendidikan Indonesia

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

Kampus Bumi Siliwangi yang dapat mewakili seluruh populasi yang ada karena dipandang memiliki karakteristik populasi.

Taknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Sugiyono (2012:118) mengemukakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Penulis menggunakan metode ini karena penulis menganggap anggota populasi *relative* homogen serta jumlah populasinya tidak terlalu besar sehingga metode ini dipandang tidak terlalu sulit bila diterapkan.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil dari populasi yang ada penulis menggunakan rumus slovin dalam buku Riduwan (2006:65), sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sample

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir.

Berdasarkan rumus di atas maka jumlah sample yang diambil adalah

$$n = \frac{276}{1 + 276(0.05)^2} = 163$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh ukuran sampel sebanyak 163, sehingga yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah 163 orang pegawai administrasi gol. III di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Bumi Siliwangi.

Untuk menentukan jumlah sampel secara proposional dari setiap unit yang ada penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_1 = \frac{NI}{\sum N} \times n_0$$

Keterangan:

$n_1$ : banyaknya sampel masing-masing unit

$n_0$ : banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit

NI: banyaknya populasi dari masing-masing unit

$\sum N$  : jumlah populasi dari seluruh unit

Berdasarkan rumus diatas maka sampel pegawai administrasi gol. III yang diperoleh dari setiap unit yang ada di Universitas Pendidikan Indonesia kampus Bumi Siliwangi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Penyebaran Proporsi Sampel**

No	Unit	Jumlah pegawai administrasi Gol. III	Perhitungan	Hasil
1	FIP	23	$23 / 276 \times 163$	13
2	FPIPS	16	$16 / 276 \times 163$	9
3	FPBS	15	$15 / 276 \times 163$	9
4	FPMIPA	13	$13 / 276 \times 163$	8
5	FPTK	14	$14 / 276 \times 163$	8
6	FPOK	16	$16 / 276 \times 163$	9
7	FPEB	10	$10 / 276 \times 163$	7
8	SPs	11	$11 / 276 \times 163$	6
9	BAF	26	$26 / 276 \times 163$	15
10	Direktorat Akademik	29	$29 / 276 \times 163$	17
11	Direktorat Keuangan	18	$18 / 276 \times 163$	11
12	Direktorat SDM	10	$10 / 276 \times 163$	7
13	Direktorat Pemb. Kemahasiswaan	9	$9 / 276 \times 163$	5
14	Direktorat Renbang	5	$5 / 276 \times 163$	3
15	Direktorat TIK	8	$8 / 276 \times 163$	5
16	SU	20	$20 / 276 \times 163$	12
17	LPPM	19	$19 / 276 \times 163$	11
18	Perpustakaan	7	$7 / 276 \times 163$	4
19	Divisi K3	7	$7 / 276 \times 163$	4
JUMLAH		276		163

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Karena setiap responden memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel, maka proporsi sampel yang menjadi wakil dari setiap unit dipilih melalui pengundian.

### 3.3.2.3 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

Data yang diperoleh dalam penelitian ini bersal dari sumber data primer dan sumber data skunder. Dalam pelaksanaannya pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara.

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

## 1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan fenomena melalui responden secara lebih mendalam.

Menurut Esterberg dalam buku Sugiyono (2012:410) *interview* adalah *a meeting of two person to exchange information and idea through question and respons, resulting in communication and joint construction of meaning about particular topic*. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Terdapat beberapa jenis wawancara:

### a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti mengenai informasi yang akan diperoleh.

### b. Semi terstruktur

Dalam tipe wawancara pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini untuk mengetahui masalah lebih terbuka. Dimana pihak yang diwawancara diminta pendapat atau ide-idenya.

### c. Wawancara tak berstruktur

Wawancara tak berstruktur merupakan wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode semiterstruktur dimana penulis menyiapkan acuan pertanyaan yang akan ditanyakan namun apabila ada topik yang menarik untuk ditanyakan diluar pertanyaan yang suadh disusun, pertanyaan itu bisa ditanyakan kepada responden sebagai bahan tambahan dalam penelitian ini.

## 2. Kuesioner

Rizka Angelia Agustina, 2014

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)**

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

Menurut Sugiyono (2012:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu kuesioner yang berisi instrument mengenai pengembangan karir dan semangat kerja.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala *likert*. Skala pengukuran *likert*. Menurut Sugiyono (2008:107), "Skala Likert mempunyai gradasi sangat positif dengan sangat negatif". Kuisisioner penelitian ini harus melalui tahap pengujian instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3. Dokumen

Dokumen digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dan penyebaran angket. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk gambar, tulisan atau karya-karya fenomenal dari seseorang.

### 3.3.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengumpulan data yang sebenarnya, maka alat pengumpul data dalam hal ini adalah angket harus layak pakai, oleh karena itu sebelumnya angket harus di uji cobakan terlebih dahulu kepada responden di luar subjek penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan kepada pegawai administrasi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

#### 3.3.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang kita gunakan dapat menjalankan fungsinya.

Pada penelitian kali ini penulis menggunakan teknik *korelasi product moment* dari Karl Pearson (dalam Sambas Ali, 2010:26), seperti berikut:.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum x_i Y_i) - (\sum x_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[N \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variable X dan Y

Rizka Angelia Agustina, 2014

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)**

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

$N$  = Jumlah responden

$x_i$  = Nomor item ke  $i$

$\sum x_i$  = Jumlah skor tem ke  $i$

$x_i^2$  = kuadrat skor item ke  $i$

$\sum x_i^2$  = Jumlah dari kuadrat item ke  $i$

$\sum Y$  = Total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$Y_i^2$  = Kuadrat dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum Y_i^2$  = Total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum x_i Y_i$  = Jumlah hasil kali item angket ke  $I$  dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya. Banyaknya responden untuk uji coba instrumen, sejauh ini belum ada ketentuan yang menyaratkannya, namun disarankan sekitar 20-30 orang responden.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
7. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
8. Membandingkan nilai koefisien korelasi product moment hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi product moment yang terdapat di

tabel. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2, dimana n adalah jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas.

9. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka tidak valid

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X (Pengembangan Karir)**

No. Item	r hitung	r tabel	Ket
1	0.489	0.444	Valid
2	0.481	0.444	Valid
3	0.695	0.444	Valid
4	0.879	0.444	Valid
5	0.467	0.444	Valid
6	0.757	0.444	Valid
7	0.846	0.444	Valid
8	0.519	0.444	Valid
9	0.459	0.444	Valid
10	0.660	0.444	Valid
11	0.743	0.444	Valid
12	0.753	0.444	Valid

13	0.357	0.444	tidak valid
14	0.536	0.444	Valid
15	0.677	0.444	Valid
16	0.731	0.444	Valid
17	0.610	0.444	Valid
18	0.533	0.444	Valid
19	0.504	0.444	Valid
20	0.450	0.444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Vaiditas Variabel Y (Semangat Kerja)**

No Item	r (h)	r (t)	Ket
1	0.611	0.444	valid
2	0.564	0.444	valid
3	0.554	0.444	valid
4	0.775	0.444	valid
5	0.798	0.444	valid
6	0.745	0.444	valid
7	0.745	0.444	valid
8	0.642	0.444	valid
9	0.615	0.444	valid
10	0.708	0.444	valid
11	0.688	0.444	valid
12	0.444	0.444	valid
13	0.629	0.444	valid
14	0.513	0.444	valid
15	0.336	0.444	tidak valid
16	0.643	0.444	valid
17	0.515	0.444	valid
18	0.570	0.444	valid

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

19	0.532	0.444	valid
20	0.489	0.444	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap variabel Pengembangan Karir (X) dengan 20 item dinyatakan valid 19 item, sehingga angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel Pengembangan Karir adalah sebanyak 19 item. Selanjutnya uji validitas pada variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan 20 item dinyatakan valid sebanyak 19 item, sehingga angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel Semangat Kerja Pegawaisebanyak 19 item.

### 3.3.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji kekonsistenan dan keakurat suatu instrument.

Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien alpha dari Cronbach 1951(dalam Sambas Ali Muhidin, 2010:31)

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = realibilitas instrument

$k$  = banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians

$\sigma_t^2$  = variansi total

Dimana rumus variansinya adalah sebagai berikut :

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum x^2 [\sum x]^2}{N}$$

( Suharsimi Arikunto, 2006)

Keterangan:

$\sigma_i^2$  = varians

$\sum x$  = jumlah skor

$N$  = jumlah responden

Langkah kerja yang dilakukan dalam mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

1. Menyebar instrumen yang akan diuji reabilitasnya, kepada responden yangbukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrument
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembarandata yang terkumpul. Termasuk di dalamnyamemeriksa kelengkapanpengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yangdiperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan dataselanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (scoring) terhadap item-item yang sudah diisipada tabel pembantu.
6. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
7. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masingresponden.
8. Menghitung jumlah skor masing-masing item yang diperoleh.
9. Menghitung jumlah kuadrat skor masing-masing item yang diperoleh.
10. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
11. Menghitung nilai koefisien alpha
12. Membandingkan nilai koefisien alpha dengan nilai koefisien korelasi yang terdapat dalam tabel. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajatbebas (db) = n- 2, dimana n adalah jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas
13. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya :
  1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka reliabel,
  2. Jikar  $hitung \leq r_{tabel}$ , maka tidak reliable

Adapun hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Dan Variabel Y**

Variabel	r hitung	r tabel	Ket
X	0.967	0,444	Reliabel
Y	0.909	0,444	Reliabel

Sumber: Uji Coba Angket

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas variabel X (pengembangan karir) dan variabel Y (semangat kerja) keduanya dinyatakan reliabel. Karena variabel X  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0.967 > 0,444$ . Sedangkan variabel Y  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu:  $0.909 > 0,444$ .

### 3.3.4 Pengujian Persyaratan Analisis Data

#### 3.3.4.1 Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengujian persamaan variansi variansi distribusi. Peneliti menggunakan uji homogenitas ini untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki variansi yang homogen. Pengujian homogenitas data yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Barlett dengan rumus sebagai berikut.

$$x^2 = (1/n - 10) [B - (\sum db \cdot \log S_i^2)] \dots \dots \dots (Ating dan Sambas, 2006)$$

Keterangan:

$S_i^2$  = variansi tiap kelompok

$db_i = n - 1$  = derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Barlett =  $(\sum \log S_{gab}^2) (\sum db_i)$

$$S_{gab}^2 = \text{Varians gabungan} = S_{gab}^2 = \frac{\sum db_i^2}{\sum db}$$

Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006:295) mengemukakan bahwa langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas variansi ini adalah:

1. Menentukan kelompok-kelompok data dan menghitung variansi untuk tiap kelompok tersebut.
2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Model Tabel Uji Barlet**

Sampel	Db = n-1	$S_i^2$	$\log S_i^2$	Db. $\log S_i^2$	Db. $S_i^2$
1					
2					
3					
...					

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

$\Sigma$					
----------	--	--	--	--	--

3. Menghitung varians gabungan dengan rumus:  $S = S^2 = \frac{\Sigma db \cdot S_i^2}{\Sigma db}$
4. Menghitung log dari varians gabungan.
5. Menghitung nilai Barlett.
6. Menghitung nilai  $\chi^2$
7. Menentukan nilai dan titik kritis pada  $\alpha = 0.05$  dan  $db = k-1$ , dimana  $k$  adalah banyaknya indikator.
8. Membuat kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai  $\chi_{hitung}^2 < \chi_{tabel}^2$ ,  $H_0$  diterima
  - b. Jika nilai  $\chi_{hitung}^2 > \chi_{tabel}^2$ ,  $H_0$  ditolak

#### 3.3.4.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Terdapat beberapa teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian normalitas dengan uji *Liliefors*.

Langkah kerja uji normalitas dengan metode *Liliefors* menurut (Sambas dan Maman, 2007:73) sebagai berikut:

1. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali. meskipun data yang sama.
2. Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
3. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
4. Berdasarkan frekuensi kumulatif. Hitunglah proporsi empirik (observasi).
5. Hitung nilai  $z$  untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada table  $z$ .
6. Menghitung *Theoretical Proportion*.
7. Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar didalam titik observasi antara kedua proporsi.

8. Buat kesimpulan, dengan kriteria uji jika  $D_{hitung} < D_{(n,a)}$  dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $a = 0,05$ . maka  $H_0$  diterima. Bentuk hipotesis statistik yang akan diuji adalah :

$H_0$ :  $\chi$  mengikuti distribusi normal

$H_1$ :  $\chi$  tidak mengikuti distribusi normal

### 3.3.4.3 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji antara variable bebas dan variable terikat, pengujian ini dilakukan dengan kelinieran regresi.

Untuk menguji linieritas tersebut digunakan langkah langkah sebagai berikut (Ating dan Sambas, 2006):

1. Menyusun tabel kelompok data variabel X dan variabel Y.
2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $Jk_{reg[a]}$ ) dengan rumus  $Jk_{reg[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$
3. Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $Jk_{reg[b/a]}$ ) dengan rumus:

$$Jk_{reg[b/a]} = b \left\{ \sum XY - \frac{\sum X(\sum Y)}{n} \right\}$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu ( $JK_{res}$ ) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum XY^2 - Jk_{reg[b/a]} - Jk_{reg[a]}$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ( $RJK_{reg[a]}$ ) dengan rumus

$$RJK_{reg[a]} = Jk_{reg[a]}$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ( $RJK_{reg[b/a]}$ ) dengan rumus

$$RJK_{reg[b/a]} = Jk_{reg[b/a]}$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{res}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2}$$

8. Menghitung jumlah kuadrat error ( $JK_E$ ) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Untuk menghitung  $JK_E$  urutkan data X mulai dari data yang paling kecilsampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

9. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok ( $JK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

10. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok ( $RJK_{TC}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_E$ ) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$$

12. Mencari nilai  $F_{hitung}$  dengan rumus  $F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$

13. Mencari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha$  5% menggunakan rumus:

$$F_{tabel} = F(1 - \alpha)(db_{TC}, db_{\epsilon}) \text{ dimana } db_{TC} = k-2 \text{ dan } db_{\epsilon} = n-k$$

14. Membandingkan nilai uji  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$

15. Membuat kesimpulan :

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka data dinyatakan berpola linier.
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak berpola linear.

### 3.3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011:158) mengemukakan bahwa:

“Analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian”.

Adapun tujuan dilakukannya teknik analisis data diantaranya adalah untuk mendeskripsikan data, membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

#### 3.3.5.1 Prosedur Analisis Data

Analisis data menurut Sambas dan Maman (2007:52) yaitu “Upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian”. Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan dilakukainya analisis data antara lain untuk mendeskripsikan data,

sehingga dapat dipahami karakteristiknya, juga untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang telah diperoleh. Kesimpulan ini biasanya dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

Penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh koresponden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun Data, pemeriksaan terhadap angket yang telah diisi dan dikumpulkan dari reponden. Pemeriksaan ini khususnya berkaitan dengan masalah kelengkapan jumlah lembaran angket dan kelengkapan pengisiainya.
2. Skoring. pemberian skor jawaban pada setiap item angket dijadikan alat pengumpul data. Untuk masing-masing pernyataan angket dimana penelitian ini menganalisis satu variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (variabel X) dan satu variabel terikat yaitu Semangat Kerja (variabel Y). Untuk setiap pertanyaan dari angket diberi 5 kategori:

**Tabel 3.7**  
**Skor Kategori Skala Likert**

<b>Alternative Jawaban</b>	<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Pernyataan Negatif</b>
Sangat Sesuai / Sangat Setuju / Selalu	5	1
Sesuai / Setuju / Sering	4	2
Cukup Sesuai / Ragu-ragu / Kadang-Kadang	3	3
Kurang Sesuai / Tidak Setuju / Jarang	2	4
Tidak Sesuai / Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	1	5

Sumber: Aplikasi Statistika (Sambas dan Ating, 2006:38)

3. Tabulasi yaitu perekapan data hasil skoring pada langkah ke dua ke dalam tabel seperti berikut:

**Tabel 3.8**  
**Tabulasi Data Penelitian**

Resp.	Skor Penelitian							Total
	1	2	3	4	5	6	.....	
1								
2								
.								
..								
N								

#### 4. Mengubah skala ordinal ke interval

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasional variabel di atas. Maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan Method Successive Interval (MSI), langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan Microsoft Excel, yaitu Program Successive Interval. Langkah kerja yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Input skor yang diperoleh pada lembar kerja (*worksheet*) Excel.
2. Klik "Analyze" pada *Menu Bar*.
3. Klik "Successive Interval" pada *Menu Analyze*, hingga muncul kotak dialog "Method Of Successive Interval".
4. Klik "Drop Down" untuk mengisi *Data Range* pada kotak dialog Input. dengan cara memblok skor yang akan diubah skalanya.
5. Pada kotak dialog tersebut, kemudian check list () *InputLabel in first now*.
6. Pada *Option Min Value* isikan/pilih 1 dan *Max Value* isikan/pilih 5.
7. Masih pada *Option*, check list () *Display Summary*.
8. Selanjutnya pada *Output*, tentukan *Cell Output*, hasilnya akan ditempatkan disel mana. Lalu klik "OK".

#### 3.3.5.2 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan bagian dari teknik analisis data. Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif. Statistik deskriptif menurut Sugiyono (2012:206) adalah statistik yang

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dan generalisasi. Teknik analisis data deskriptif digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif, yakni untuk mengetahui gambaran mengenai efektif tidaknya pengembangan karir pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Indonesia, serta untuk mengetahui gambaran tingkat semangat kerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Indonesia.

Langkah kerja analisis data deskriptif seperti yang dikemukakan Sugiyono (2002:81) meliputi:

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:
 
$$SK = ST \times JB \times JR$$
2. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor item, untuk mencari jumlah skor dari hasil angket dengan rumus:

$$\sum Xi = X_1 + X_2 + X_3 \dots + X_{37}$$

Keterangan:

$X_1$  = jumlah skor hasil angket variabel x

$X_1 - X_n$  = jumlah skor angket masing masing

3. Membuat daerah kontinum. Langkah - langkahnya sebagai berikut:
  - a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah
 

Sangat tinggi	: $K = ST \times JB \times JR$
Sangat rendah	: $K = ST \times JB \times JR$
  - b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:
 
$$R = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$
4. Menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan cara menambah selisih (R) dari mulai kontinum sangat rendah ke kontinum sangat tinggi

5. Hasil perhitungan dari langkah-langkah di atas, maka dapat disimpulkan dalam rekapitulasi skor kriterium antara lain seperti dibawah ini:

**Tabel 3.9**  
**Tabel Penafsiran Deskriptif**

Rentang	Kategori	Penafsiran	
		X	Y
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	Sangat tidak efektif	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Rendah	Tidak efektif	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang	Cukup efektif	Cukup tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi	Efektif	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat efektif	Sangat tinggi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2015

### 3.3.5.3 Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2012:207), statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan nomor 3 yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, yaitu mengetahui adakah dan seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Indonesia.”

Adapun langkah yang penulis gunakan dalam analisis regresi (Ating Somantri dan Sambas Ali M, 2006:243), yaitu:

- Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris.
- Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen.
- Menguji apakah estimasi parameter parameter tersebut signifikan atau tidak.
- Melihat apakah tanda dan magnitude dari estimasi parameter cocok dengan teori.

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

Peneliti menggunakan model regresi sederhana yaitu  $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:  $\hat{Y}$  = variabel tak bebas (nilai duga)

$X$  = variabel bebas

$a$  = penduga bagi intersap ( $\alpha$ )

$b$  = penduga bagi koefisien regresi ( $\beta$ )

$\alpha$  dan  $\beta$  parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistika sampel.

### 3.3.6 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih perludiuji kebenarannya.

Meyakinkan adanya pengaruh antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) perlu dilakukan uji hipotesis atau uji signifikansi. Uji hipotesis akan membawa pada kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis.

Pengujian keberartian pada analisis regresi sederhana dapat dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut (Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin, 2006:245-255):

1. Menentukan rumusan hipotesis statistik ( $H_0$  dan  $H_1$ ) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu:

$H_0 : \beta = 0$ : artinya tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Indonesia.

$H_1 : \beta \neq 0$ : artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Indonesia.

2. Menentukan taraf kemaknaan/nyata  $\alpha$  (level of significance):  $\alpha = 0,05$
3. Menentukan uji statistika yang sesuai. Uji statistik yang digunakan adalah uji

$$t, \text{ yaitu } t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

$t$  = Distribusi Student dengan Derajat Kebebasan  $dk = n-k-1$

$r_s$  = Koefisien Korelasi

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

$N = \text{Number of case}$

- Menentukan titik kritis (titik penolakan) dan daerah kritis (daerah penolakan)

$$H_0: t_{a/2}(dk=n-k-1)$$

- Menghitung nilai statistic uji ( $t_{hitung}$ ) berdasarkan data yang dikumpulkan.
- Hitung nilai  $\beta$  ( $\beta$  value),  $H_0$  diterima atau ditolak.

Jika nilai uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai.

Jika nilai uji  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai.

- Membuat kesimpulan.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan Korelasi Product Moment yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sambas Ali Muhidin, 2010:26), seperti berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel X dan variabel Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai variabel X maka akan diikuti dengan penurunan nilai Y, dan berlaku sebaliknya.

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

**Tabel 3.10**  
**Batas-Batas Nilai R (Korelasi)**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
--------------------	------------------

Rizka Angelia Agustina, 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Gol. III di UPI Kampus Bumi Siliwangi)*

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

0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011:183)

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

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

dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi