

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sumber diperolehnya data penelitian yang dilakukan. Subjek yang diambil dalam penelitian ini adalah faktor pengembangan karir sebagai variabel bebas “X” (*independent variable*) sedangkan yang menjadi variabel terikat “Y” (*dependent variable*) adalah motivasi kerja karyawan.

Adapun mengenai siapa atau apa unit yang akan diteliti, dimana tempat penelitiannya, dan kapan waktu penelitiannya adalah sebagai berikut:

- Unit yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan direktorat sumber daya manusia dan umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Bandung.
- Tempat penelitiannya dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berlokasi di Jl.Cilaki No.73 Bandung.

#### 3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

##### 3.2.1 Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian. Metode penelitian diperlukan agar tujuan

penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penelitian, metode yang digunakan harus tepat untuk memperoleh hasil yang baik.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Alasannya dengan melalui penelitian deskriptif, maka dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik. Maka secara verifikatif, penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah faktor pengembangan karir akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010:90)<sup>1</sup>. Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain ini bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi. Hubungan antara variabel satu

---

<sup>1</sup> Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta p 90

dengan variabel lainnya, yang di teliti dalam hal ini adalah faktor pengembangan karir yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Agar konsep-konsep penelitian dapat diteliti secara empiris, maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel penelitian. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian yang dilakukan peneliti. Menurut Sugiyono (2011:38) menerangkan bahwa:

“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>2</sup>.”

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini menurut Sugiyono (2011:39) adalah:

- Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau *variable dependent* (terikat). Adapun yang menjadi *variable independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah pengembangan karir.

---

<sup>2</sup> Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: alfabeta p 38

- Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variable independent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variable dependent* (terikat) adalah motivasi kerja<sup>3</sup>.

Penelitian yang dilakukan peneliti terbatas bagaimana pengaruh variabel bebas (*independen*) yaitu faktor pengembangan karir (X) terhadap motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Berikut ini akan diuraikan operasionalisasi variabel dari beberapa indikator variabel X dan Y, seperti terlihat pada Tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Motivasi kerja**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Motivasi kerja (Y)	1. <i>Need for Achievement</i>	• Semangat	• Tingkat kemauan pegawai mengerjakan tugasnya		1
“motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas ( <i>intensity</i> ), arah ( <i>direction</i> ), dan usaha terus-menerus ( <i>persistence</i> ) individu menuju pencapaian tujuan”		• Orientasi Hasil	• Tingkat kemauan pegawai berorientasi pada hasil kerja yang baik		2
		• Selalu ingin unggul	• Tingkat kemauan pegawai mencapai keunggulan dalam bekerja		3
		• Ketepatan	• Tingkat kemauan pegawai mengerjakan tugas dengan tepat waktu		4

<sup>3</sup> Ibid, p 39

(Stephen P. Robbins, 2008:230)				Ordinal	
	<i>2. Need for Power</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Promosi</li> <li>• Penghormatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemauan pegawai memimpin rekan kerjanya</li> <li>• Tingkat kemauan pegawai memperoleh jabatan yang lebih tinggi</li> <li>• Tingkat kemauan pegawai mendapatkan penilaian istimewa dari atasan</li> <li>• Tingkat kemauan pegawai dihormati</li> </ul>		5 6 7 8
	<i>3. Need for Afiliation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterlibatan</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Komunikasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemauan pegawai terlibat dalam kegiatan kantor</li> <li>• Tingkat kemauan pegawai bekerjasama dengan rekan kerja</li> <li>• Tingkat kemauan pegawai dalam berkomunikasi dengan rekan kerja</li> </ul>		9 10 11

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karir**

	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>	<b>No item</b>
Pengembangan Karir (X) “outcomes yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir institusi” (F.C Gomes 2003:215)	Perencanaan Karir	• Kesesuaian minat dengan pekerjaan	• Tingkat kesesuaian minat dengan pekerjaan	Ordinal	1
		• Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan	• Tingkat kesesuaian keahlian dengan pekerjaan		2
		• Peluang pengembangan karir dalam perusahaan	• Tingkat peluang pengembangan karir dalam perusahaan		3
		• Kejelasan rencana karir jangka panjang	• Kejelasan rencana karir jangka panjang		4
	Manajemen Karir	• Kejelasan rencana karir jangka pendek	• Kejelasan rencana karir jangka pendek		5
		• Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia	• Tingkat kesesuaian perencanaan karir dengan perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan		6
		• Informasi karir	• Tingkat transparansi informasi karir		7
		• Publikasi lowongan kerja	• Tingkat frekuensi publikasi lowongan kerja		8
		• Pengalaman kerja	• Tingkat kesesuaian pengalaman kerja dengan pekerjaan		9
	• Pendidikan dan pelatihan	• Tingkat frekuensi			

			pemberian pendidikan dan pelatihan		
--	--	--	------------------------------------	--	--

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010:172)<sup>4</sup>, sumber data bisa diperoleh dari sumber internal perusahaan maupun dari luar perusahaan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

##### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2011:225)<sup>5</sup>. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada responden terpilih yang berisikan pertanyaan mengenai variabel penelitian.

##### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2011:225)<sup>6</sup>, misalnya data yang diperoleh melalui dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, majalah, jurnal, dan data perusahaan maupun internet untuk mendukung penelitian ini.

<sup>4</sup> Arikunto, Suharsimi. Op.cit., p 172

<sup>5</sup> Sugiyono. Op.cit., p 225

<sup>6</sup> Loc.cit.



**Tabel 3.3**  
**Jenis Data**

No	Keterangan	Jenis Data
1.	Draft absensi	Sekunder
2.	Jumlah pegawai yang diteliti	Primer
3.	Draft Penilaian Kinerja	Sekunder
4.	Wawancara tentang motivasi kerja	Primer
5.	Draft pelanggaran karyawan	Sekunder

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Studi lapangan yang terdiri dari:
  - a. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142)<sup>7</sup>. Penulis menyebarkan seperangkat daftar pernyataan tertulis mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Kuesioner yang peneliti ajukan menggunakan skala sikap kategori Likert yang memiliki lima respon jawaban. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:93)<sup>8</sup>.

Dalam menyusun kuisioner, dilakukan beberapa langkah berikut:

- a) Menyusun daftar pertanyaan.

<sup>7</sup> Sugiyono. Op.cit., p 142

<sup>8</sup> Ibid, p 93



- b) Merumuskan *item-item* pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrument yang digunakan dalam kuesioner merupakan instrumen yang bersifat tertutup. Instrumen tertutup merupakan seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.
- c) Responden tinggal memberikan tanda cakra pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat pada tempat yang telah disediakan.
- d) Menetapkan pemberian skor pada setiap *item* pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2011:93), “Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif<sup>9</sup>”.

Setiap jawaban responden berturut-turut diberi nilai 5, 4, 3, 2, 1 jika item pertanyaan berindikasi positif, dan sebaliknya setiap jawaban responden berturut-turut diberi nilai 1, 2, 3, 4, 5 jika item pertanyaan berindikasi negatif. Adapun tingkatan penskorannya dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel 3.4**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sedang</b>	<b>Rendah</b>	<b>Sangat Rendah</b>
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

<sup>9</sup> Loc.cit

- b. Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tatap muka (*face to face*) atau mengajukan pertanyaan secara lisan dengan responden terpilih untuk mendapatkan informasi. Wawancara dilakukan dengan menggunakan alat bantu berupa seperangkat daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu atau sering disebut *interview guide*. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan beberapa manajer Sumber Daya Manusia dan beberapa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Bandung sebagai pihak yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data yang diperlukan.
- c. Dokumentasi merupakan pengumpulan data dan informasi dari buku-buku, jurnal, referensi, internet, dan laporan-laporan. Maka penulis mengumpulkan data dan informasi melalui alat pengumpulan data tersebut yang berkaitan dengan penelitian.
- d. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sutrisno Hadi dalam Sugiyono, 2011:145)<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Sugiyono. Op.cit., p 145

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80)<sup>11</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 165 orang.

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut<sup>12</sup>. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel yang akan digunakan

---

<sup>11</sup> Ibid, p 80

<sup>12</sup> Ibid, p 81

N = Ukuran Populasi yang ada

C = Standar error yang masih bisa ditolerir dalam pengambilan sampel (10%)

$$n = \frac{165}{1 + 165 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{165}{1 + 165 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{165}{2,65} = 62,26$$

$$n = 62,26 \rightarrow 62 \text{ Responden}$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 62 orang.

### 3.5.2.1 Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2011:217)<sup>13</sup>. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara *simple random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan sistem acak/random/campur (Arikunto, 2010:177)<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Ibid, p 217

<sup>14</sup> Arikunto, Suharsimi. Op.cit., p 177

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen” (Arikunto, 2010:211)<sup>15</sup>. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

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

(Suharsimi Arikunto, 2010:213)

dimana ;

---

<sup>15</sup> Ibid, p 211

$R_{xy}$  = Korelasi Product Moment

$N$  = jumlah populasi

$x$  = jumlah skor butir (x)

$y$  = jumlah skor variable (y)

$x^2$  = jumlah skor butir kuadrat (x)

$y^2$  = jumlah skor variable kuadrat (y)

$xy$  = jumlah perkalian butir (x) dan skor variable (y)

Harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $r_{xy} > r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{xy} < r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan

Tabel 3.5 dibawah ini :



**Tabel 3.5**  
**Tabel Interpretasi Nilai r**  
**Besarnya Nilai r**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampau dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (Tak berkorelasi)

Sumber: Arikunto (2010:319)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai  $t$  dibandingkan dengan harga  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
2. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka soal tersebut valid.
3. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka soal tersebut tidak valid.

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 20 item.



Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan  $n=30-2 = 28$  didapat  $r$  tabel sebesar 0,374. Uji validitas instrumen penelitian untuk variabel pengembangan karir dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.6 dan tabel 3.7 berikut ini:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Instrumen Penelitian Variabel X (Pengembangan Karir)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,529	0,374	Valid
2	0,422	0,374	Valid
3	0,418	0,374	Valid
4	0,499	0,374	Valid
5	0,589	0,374	Valid
6	0,392	0,374	Valid
7	0,581	0,374	Valid
8	0,479	0,374	Valid
9	0,437	0,374	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013 dengan SPSS 17.0 for Window

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel X (pengembangan karir) pada tabel 3.6 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner pengembangan karir (X) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r$  hitung lebih besar dari

r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Instrumen Penelitian Variabel Y (Motivasi Kerja)**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,455	0,374	Valid
2	0,618	0,374	Valid
3	0,417	0,374	Valid
4	0,401	0,374	Valid
5	0,462	0,374	Valid
6	0,444	0,374	Valid
7	0,404	0,374	Valid
8	0,576	0,374	Valid
9	0,639	0,374	Valid
10	0,463	0,374	Valid
11	0,416	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 17.0 for Window

Berdasarkan uji validitas instrumen penelitian variabel Y (motivasi kerja) pada Tabel 3.7 di atas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner motivasi kerja (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Dwi Prasadhi, 2013**

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero)  
 Bandung

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

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221)<sup>16</sup>. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Alfa Cronbach* ( $r_{11}$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Sumber: Arikunto, 2010:239)

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Rumus variansnya adalah:

<sup>16</sup> Ibid, p 221

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

(Sumber: Arikunto, 2010:227)

Dimana:

$\sigma^2_t$  = harga varians total

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$  = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = jumlah responden

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dinyatakan reliabel

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS

17.0 *for window* seperti berikut :

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi kerja (Y) dan Pengembangan Karir (X)**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pengembangan Karir	0,582	0,374	Reliabel
Motivasi kerja	0,643	0,374	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 17.0 for Window

Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  ( $30-2=28$ ) maka bila dikonsultasikan dengan nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,374. Hasil pengujian pada Tabel 3.8 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel Y dan variabel X dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan masing-masing nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Dari hasil kedua pengujian instrumen yang telah dilakukan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### **3.7 Rancangan Analisis Data**

#### **3.7.1 Teknik Analisis Data**

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).

- *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.9**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan Positif	Bobot Pertanyaan Negatif
Sangat Kuat/ Sangat Besar/ Sangat Jelas/ Sangat Terbuka/ Sangat Tinggi/ Sangat Sesuai/ Sangat Sering	5	1
Kuat/ Besar/ Jelas/ Terbuka/ Tinggi/ Sesuai/ Sering	4	2
Cukup/ Cukup/ Cukup/ Cukup/ Cukup/ Cukup/ Cukup	3	3
Lemah/ Kecil / Tidak Jelas/ Tertutup/ Rendah/ Tidak Sesuai/ Jarang	2	4
Sangat Lemah/ Sangat Kecil/ Sangat Tidak Jelas/ Sangat Tertutup/ Sangat Rendah/ Sangat Tidak Sesuai/ Sangat Jarang	1	5

- *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.
- Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

dimana:

ST= skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

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

dimana:

$X_i$  = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$  = jumlah skor angket masing-masing responden

- Membuat daerah kategori kontinum



Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = ST X JB X JR

Sedang = SS X JB X JR

Rendah = SR X JB X JR

dimana:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor terendah

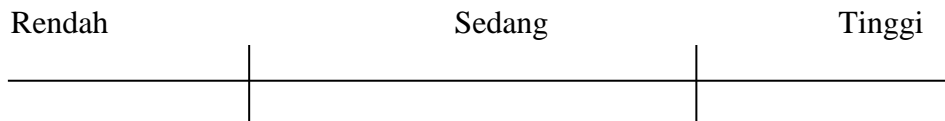
JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

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

- Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk pengembangan karir (X), dan motivasi kerja (Y)



- Analisis Verifikatif

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

### 3.7.2 *Method of Successive Interval* (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan bantuan program *excel windows 7* melalui *method of successive interval*.

### 3.7.3 Analisis Regresi Sederhana

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

Dalam analisis regresi linier sederhana, terdapat satu variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu Motivasi kerja dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu Pengembangan Karir. Maka bentuk umum dari linier sederhana ini adalah :

$$Y' = a + bX$$

(Sugiyono, 2012:270)

Dimana :

$Y'$  = Motivasi kerja

$X$  = Pengembangan Karir

$a$  = Harga  $Y$  bila  $X = 0$  (harga konstan)

$b$  = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila  $b$  (-) maka terjadi penurunan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut :

- Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$  dan  $b$ , yaitu :  $\sum Xi, \sum yi, \sum Xi * yi, \sum Xi^2, \sum Yi^2$  dan
- Mencari koefisien regresi  $a$  dan  $b$  dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Yi)(Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

(Sumber: Sugiyono, 2012:272)

$$b = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

(Sumber: Sugiyono, 2012:272)

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

- **Analisis Korelasi**

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*)

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

(Sumber : Sugiyono, 2012:248)

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

- 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 variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel 3.10 di bawah ini :

**Tabel 3.10**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

Sumber : Sugiyono (2011:184)

### 3.7.4 Koefisien Determinasi

Dwi Prasidhi, 2013

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero)  
Bandung

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

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ .

Rumusnya adalah:

$$Kd = (r^2) \times 100\% \quad (\text{Sumber : Arikunto, 2010 : 144})$$

dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

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

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *T-student*) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2011:184)



Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- b. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- c. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (pengembangan karir) dan variabel Y (motivasi kerja), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah :

- $H_0 : \rho \leq 0$

Maka : Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

- $H_1 : \rho > 0$

Maka : Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.