

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Variabel variabel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian perlu ditetapkan, diidentifikasi, dan diklasifikasikan. Jumlah variabel yang digunakan bergantung dari luas serta sempitnya penelitian yang akan dilakukan (Nazir,2011:124). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel bebas. Terdapat hubungan antara variabel dependen (Y) dan variabel bebas (X).

Dalam penelitian ini variabel Y adalah komitmen organisasional di PT.PLN (Persero) Area Tasikmalaya sedangkan variabel X adalah pengembangan karier di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.

PT. PLN (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang tenaga kelistrikan dengan kegiatan usaha:

1. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang mencakup:
 - Pembangkitan tenaga listrik.
 - Penyaluran tenaga listrik.
 - Distribusi tenaga listrik.
 - Perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik.
 - Pengembangan penyediaan tenaga listrik.
 - Penjualan tenaga listrik
2. Menjalankan usaha penunjang listrik yang mencakup:
 - Konsultasi ketenagalistrikan.
 - Pembangunan dan pemasangan peralatan ketenagalistrikan.
 - Pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan.

- Pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik.
3. Kegiatan-kegiatan lainnya mencakup:
- Kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan tenaga listrik.
 - Pemberian jasa operasi dan pengaturan pada pembangkitan, penyaluran, transmisi, distribusi serta retail tenaga listrik.
 - Kegiatan perindustrian perangkat keras dan lunak di bidang ketenagalistrikan dan peralatan lain terkait dengan tenaga listrik.
 - Kerja sama dengan pihak lain atau badan penyelenggara bidang ketenagalistrikan baik dan dalam maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi dan informasi terkait dengan ketenagalistrikan.
 - Usaha jasa ketenagalistrikan.

Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya. PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya membawahi 7 Rayon yaitu:

1. Rayon Tasikmalaya
2. Rayon Singaparna
3. Rayon Karangnunggal
4. Rayon Rajapolah
5. Rayon Ciamis
6. Rayon Banjar
7. Rayon Pangandaran

PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya beralamat di Jalan Mayor Utara No. 28 Tasikmalaya Tlp. (0265) 327176. Karyawan yang terdapat dalam satu Area Tasikmalaya adalah sebanyak 189 orang.

1.2 Populasi & Sampel

Sugiyono (2014:80) mengemukakan bahwa : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2014:82) disebut *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya baik karyawan di kantor area Tasikmalaya maupun karyawan di kantor rayon-rayon di area Tasikmalayayang berjumlah 189 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Nazir, 2012:81).Menurut Husen Umar (2002:59) untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan rumus:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,1)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{189}{1 + (189 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{189}{2,89}$$

$$n = 65,3 = 65$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 65 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 65 orang ($10\% \times 65 = 6,5$), maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 71 orang ($65 + 6,5 = 71,5$ atau 71).

1.3 Metode dan Desain Penelitian

1.3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Menurut Nazir (2011:54) Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain (Sugiyono,2012:35)

Sedangkan metode verifikatif atau penelitian kausalitas adalah penelitian untuk menguji kebenaran hubungan kausal (*cause-and-effect*),

yaitu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode ini bertujuan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan.

Seperti yang telah disebutkan, tujuan dari desain penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat atau kausal dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap komitmen organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.

1.3.2 Desain Penelitian

Menurut E.A. Suchman dalam Nazir (2011:84) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perancangan dan pelaksanaan penelitian. Apabila dilihat secara sempit desain penelitian hanya mencakup pengumpulan data dan analisis data saja.

Menurut Shal dalam Nazir(2011:84) desain penelitian mencakup proses-proses berikut :

1. Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian
2. Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya
3. Memformulasikan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan, luas jangkauan, dan hipotesis untuk diuji
4. Membangun penyelidikan atau percobaan
5. Memilih serta memberi definisi terhadap pengukuran variabel-variabel
6. Memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan
7. Menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data
8. Membuat coding, serta mengadakan editing dan prosesing data

9. Menganalisis data serta pemilihan prosedur statistik untuk mengadakan generalisasi serta inferensi statistik
10. Pelaporan hasil hasil penelitian, termasuk proses penelitian, diskusi serta interpretasi data, generalisasi, kekurangan-kekurangan dalam penemuan, serta menganjurkan beberapa sara-saran dan kerja penelitian yang akan datang

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas. Tujuan dari desain penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel pengembangan karier dan variabel komitmen organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.

1.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel X (Pengembangan Karier)

Variabel (X)	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
(Pengembangan Karier) adalah outcomes yang berasal dari interaksi antara karier individu dengan proses manajemen karier institusi (organisasi) (Gomes, 2003:214)	<i>Career planning</i>	Pengetahuan	Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang karier yang dimilikinya	Ordinal
		Peluang	Adanya peluang untuk mengembangkan karier karyawan	Ordinal
		Pilihan pekerjaan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan keinginan	Ordinal
		Tujuan karier	Kesesuaian antara tujuan karier individu dengan perusahaan	Ordinal
	Kejelasan	Kejelasan dari segi arah waktu dan urutan karier yang dipilih	Ordinal	
	<i>Career management</i>	Penyiapan karier	Tingkat penyediaan karier bagi karyawan oleh perusahaan dan informasi pengembangan	Ordinal

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

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

			karier	
		Pemantauan	Tingkat pemantauan perusahaan terhadap karier karyawan	Ordinal
		Pendidikan dan Pelatihan	Tingkat pendidikan dan tingkat pemberian pelatihan untuk menunjang pengembangan karier	Ordinal
		Mengintegrasikan dengan perencanaan SDM	Tingkat kesesuaian perencanaan karier SDM perusahaan dengan perencanaan karier karyawan	Ordinal
		Dukungan terhadap pengembangan karier	Tingkat dukungan dari perusahaan terhadap pengembangan karier	Ordinal

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Y (Komitmen Organisasional)

Variabel (Y)	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
(Komitmen organisasional) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins 2008:100)	<i>Affective commitment</i>	Karakteristik Individu dan karakteristik struktur organisasi	Tingkat kesesuaian antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi	Ordinal
		Signifikasi Tugas	Tingkat signifikasi tugas yang diberikan	Ordinal
		Berbagai Keahlian	Tingkat keberagaman keahlian yang dimiliki karyawan	Ordinal
		Umpan balik dari pemimpin	Tingkat umpan balik yang diterima karyawan dari pemimpin	Ordinal
		Keterlibatan dari manajemen	Tingkat keterlibatan manajemen dalam pekerjaan	Ordinal
		Kebanggaan	Tingkat rasa bangga terhadap perusahaan	Ordinal
		<i>Continuance</i>	Konsistensi	Tingkat

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

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

	<i>commitment</i>		kecenderungan untuk melakukan aktifitas yang sama secara konsisten	
		Jabatan	Tingkat keinginan untuk menempati Jabatan	Ordinal
		Fasilitas	Tingkat ketersediaan fasilitas yang disediakan	Ordinal
		Tunjangan	Tingkat keinginan untuk memperoleh tunjangan	Ordinal
		Kondisi perusahaan	Tingkat keyakinan bahwa perusahaan adalah tempat yang terbaik untuk bekerja	
	<i>Normative commitment</i>	Tuntutan sosial	Tingkat tuntutan sosial yang ada di luar perusahaan	Ordinal
		Kesetiaan	Tingkat keinginan untuk tetap tinggal di organisasi	Ordinal

		Berkorban	Tingkat pengorbanan dan usaha demi kebaikan perusahaan	Ordinal
--	--	-----------	--	---------

1.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Suharsimi Arikunto (2010:172) menyatakan bahwa sumber data merupakan subjek dari mana data diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari :

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data utama yang digunakan oleh peneliti langsung dari lokasi penelitian yang digunakan untuk menganalisis masalah yang ada pada objek penelitian yang diteliti.

Yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada sampel yang telah ditetapkan, hasil observasi dan wawancara dengan pihak dari PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya yang dianggap mewakili dan dapat memberikan penjelasan mengenai pengembangan karier dan komitmen organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian namun membantu dan memberikan informasi untuk dijadikan bahan penelitian.

Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari literatur seperti buku-buku teori, artikel-artikel dan karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder juga didapat dari dokumen dokumen perusahaan PT. PLN (Persero) yang dipublikasi. Selain itu juga peneliti mendapatkan data-data berupa jumlah

karyawan, absensi, data keterlambatan kerja dan informasi langsung mengenai profil PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data diperlukan untuk membantu dalam proses penelitian. Pengumpulan data dengan teknik tertentu sangat diperlukan dalam pengujian hipotesis karena teknik-teknik tersebut dapat menentukan lincer tidaknya suatu proses penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

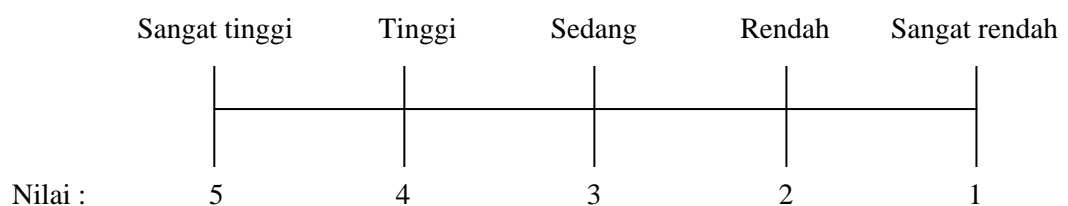
- a. Studi Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari data yang berhubungan dengan variable yang diteliti. Data tersebut berupa berkas-berkas, laporan dan dokumen dari perusahaan yang diteliti.
- b. Penelusuran Litelatur, yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan dari penelitian sebelumnya.
- c. Studi observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yang akan diteliti. Teknik ini dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat dari fenomena-fenomena yang ada pada objek peneltian dalam hal ini PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.
- d. Penggunaan kuisisioner, yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti. Dalam penelitian ini daftar pertanyaan atau angket diberikan langsung kepada pimpinan SDM PT.PLN (Persero) Area Tasikmalaya yang jumlahnya telah disesuaikan dengan sampel. Untuk jenis angket yang digunakan dalam peneitian ini adalah jenis angket tertutup,

dengan kata lain karyawan hanya perlu mengisi angket dengan memilih jawaban-jawaban yang telah disediakan.

Adapun langkah-langkah dalam pembuatan angket adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan dari angket yang akan dibuat.
2. Merumuskan alternatif jawaban, hal ini dilakukan karena instrumen yang digunakan bersifat tertutup. Jadi sampel hanya perlu memilih dari alternatif-alternatif jawaban yang tersedia.
3. Menetapkan pemberian skor untuk setiap pertanyaan. skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono (2012:93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif

Alternatif jawaban :



1.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini pengumpulan data atau informasi dilakukan dengan menggunakan angket, oleh karena itu keseriusan responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan dari angket merupakan hal yang sangat penting. Kemudian instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus valid dan reliabel. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini harus melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Pada dasarnya terdapat dua instrumen, yaitu instrumen yang berbentuk test dan instrumen non test. Instrumen non test digunakan untuk mengukur sikap. Instrumen yang berupa test memiliki jawaban “salah” atau “benar”, sedangkan instrumen sikap memiliki jawaban yang bersifat “positif” atau “negatif”.

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan dan kehandalan angket, dengan kata lain angket yang digunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur

Ada dua macam validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu :

1. Validitas eksternal, dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan fakta-fakta yang ada.
2. Validitas internal, dicapai apabila penyusunan instrumen yang digunakan dikembangkan menurut teori yang relevan.

Validitas internal instrumen yang berupa tes harus memenuhi validitas konstruks (*content validity*) dan validitas isi (*content validity*). Sedangkan untuk instrumen non test cukup memenuhi validitas konstruks. Validitas konstruks yaitu disusun berdasarkan teori yang relevan, sedangkan validitas isi disusun berdasarkan rancangan yang telah ada. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas konstruks karena

jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrument non test yang digunakan untuk mengukur sikap. Untuk mengujinya dapat digunakan pendapat beberapa ahli kemudian dilanjutkan dengan coba instrumen. Instrumen dicoba pada sampel kemudian data yang didapat ditabulasikan dan dilakukan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor dari tiap item instrumen

Untuk pengujian validitas dalam penelitian ini akan digunakan rumus *product moment*

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

(Arikunto , 2010:315)

Keterangan :

r_{xy}	=	Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
x	=	Skor yang diperoleh dari seluruh item
y	=	Skor total
Σxy	=	Jumlah perkalian antara variabel x dan Y
Σx^2	=	Jumlah dari kuadrat nilai X
Σy^2	=	Jumlah dari kuadrat nilai Y
$(\Sigma x)^2$	=	Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
$(\Sigma y)^2$	=	Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
n	=	Banyaknya responden

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
3. Besarnya korelasi

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

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

Hasil dari uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila nilai $r_{xy} \geq r_{tabel}$, maka item pertanyaan dikatakan valid
- Apabila nilai $r_{xy} \leq r_{tabel}$, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus diatas menggunakan fasilitas software *IBM SPSS for windows ver. 20*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan tabel berikut

Tabel 3.5
Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai 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	Tidak berkorelasi

Sumber : Arikunto (2010:319)

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $20-2 = 18$ sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,468.

Tabel 3. 6
Hasil pengujian validitas variabel X (Pengembangan Karier)

No.	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Bagaimana tingkat perencanaan anda berkarier di perusahaan ini?	0,552	0,468	Valid
2.	Sejauh mana pengetahuan anda tentang peluang karier di tempat anda bekerja saat ini?	0,662	0,468	Valid
3.	Bagaimana peluang untuk mengembangkan karier di perusahaan ini?	0,606	0,468	Valid
4.	Bagaimana tingkat kemudahan untuk memenuhi persyaratan berkarier di tempat anda bekerja saat ini?	0,304	0,468	Tidak valid
5.	Sejauh mana tingkat kesesuaian pekerjaan anda dengan keinginan anda?	0,609	0,468	Valid
6.	Bagaimana tingkat kesesuaian tujuan karier anda dengan tujuan perusahaan?	0,610	0,468	Valid
7.	Bagaimana kejelasan dari perusahaan mengenai arah dan urutan karier anda?	0,445	0,468	Tidak valid
8.	Bagaimana perusahaan merencanakan jenjang karier anda?	0,707	0,468	Valid
9.	Bagaimana perusahaan mempersiapkan jenjang karier pegawainya?	0,771	0,468	Valid
10.	Bagaimana perusahaan memberikan informasi mengenai pengembangan karier pegawai?	0,867	0,468	Valid
11.	Bagaimana perusahaan melakukan pemantauan terhadap pengembangan karier pegawai?	0,574	0,468	Valid
12.	Bagaimana perusahaan mengevaluasi karier pegawai?	0,369	0,468	Tidak valid
13.	Bagaimana perusahaan mengembangkan karier	0,869	0,468	Valid

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

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

	pegawai melalui diklat pegawai?			
14.	Bagaimana perusahaan memberikan pelatihan yang menunjang pengembangan karier pegawai?	0,771	0,468	Valid
15.	Bagaimana tingkat kesesuaian perencanaan karier dari perusahaan dengan perencanaan karier anda pribadi?	0,727	0,468	Valid
16.	Bagaimana dukungan perusahaan terhadap pengembangan karier anda?	0,867	0,468	Valid
17.	Bagaimana intensitas perusahaan memberikan rekomendasi untuk anda naik jabatan	0,867	0,468	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel x dapat dilihat bahwa tiga dari tujuh belas butir pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 4, 7, 12 tidak memenuhi persyaratan untuk dapat dikatakan valid karena $r_{tabel} \geq r_{hitung}$. Sedangkan untuk butir pertanyaan lainnya yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16 dan 17 dapat dikatakan valid karena telah memenuhi ketentuan yang ada karena $r_{tabel} \leq r_{hitung}$.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ada 14 item pertanyaan dari variabel x dalam kuisisioner yang dapat dikatakan valid.

Tabel 3.7
Hasil pengujian validitas variabel Y (Komitmen Organisasional)

No.	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Bagaimana tingkat kesesuaian tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi anda?	0,569	0,468	Valid
2.	Bagaimana tingkat kejelasan tugas yang anda terima dari perusahaan?	0,601	0,468	Valid
3.	Bagaimana tingkat keberagaman skill yang anda miliki?	0,660	0,468	Valid
4.	Bagaimana kualitas pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya?	0,642	0,468	Valid
5.	Bagaimana tingkat umpan balik dari atasan mengenai hasil pekerjaan anda?	0,311	0,468	Tidak valid
6.	Bagaimana perusahaan mengadakan evaluasi terhadap karyawannya?	0,750	0,468	Valid
7.	Bagaimana tingkat keterlibatan manajemen dalam penyelesaian pekerjaan anda?	0,820	0,468	Valid
8.	Seberapa besar kebanggaan anda bekerja di perusahaan ini ?	0,714	0,468	Valid
9.	Bagaimana konsistensi anda dalam melaksanakan pekerjaan yang sama setiap harinya?	0,550	0,468	Valid
10.	Bagaimana tingkat keinginan untuk menempati jabatan tertentu?	0,815	0,468	Valid
11.	Bagaimana tingkat fasilitas yang disediakan perusahaan?	0,655	0,468	Valid
12.	Bagaimana tingkat keberagaman fasilitas penunjang yang ada di perusahaan?	0,814	0,468	Valid

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

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

13.	Bagaimana tingkat tunjangan yang anda terima dari hasil kerja anda?	0,797	0,468	Valid
14.	Sejauh mana anda yakin bahwa perusahaan ini adalah yang terbaik bagi anda?	0,899	0,468	Valid
15.	Seberapa banyak pilihan pekerjaan lain di luar perusahaan anda sekarang yang anda inginkan?	0,625	0,468	Valid
16.	Bagaimana tingkat kesetiaan anda untuk tetap tinggal di perusahaan ini?	0,753	0,468	Valid
17.	Bagaimana tingkat pengorbanan anda untuk perusahaan?	0,715	0,468	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel y dapat dilihat bahwa satu dari tujuh belas butir pertanyaan yaitu pertanyaan nomor 5. Item ini tidak memenuhi persyaratan untuk dapat dikatakan valid karena $r_{tabel} \geq r_{hitung}$. Sedangkan untuk butir pertanyaan lainnya yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 dan 17 dapat dikatakan valid karena telah memenuhi ketentuan yang ada karena $r_{tabel} \leq r_{hitung}$.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ada 16 item pertanyaan dari variabel x dalam kuisioner yang dapat dikatakan valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Pada dasarnya uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi

dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda.

Reiabilitas mempunyai dua jenis yaitu :

1. Reliabilitas eksternal, jika ukuran atau kriteriumnya berada di luar instrumen, dan
2. Reliabilitas internal, jika penghitungan dilakukan berdasarkan data dari instrument tersebut.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Croanbach* yaitu sebagai berikut :

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

(Arikunto , 2010:239)

Keterangan :

r = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

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

Untuk mencari varians, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

X = nilai skor yang dipilih

Keputusan yang diambil dari uji reliabilitas ini diambil dengan ketentuan sebagai berikut

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Tabel 3.8
Hasil pengujian reliabilitas

Varabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karier	0,929	0,700	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,932	0,700	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu perencanaan karier dan komitmen organisasional dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan r_{hitung} variabel pengembangan karier dan r_{hitung} komitmen organisasi lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini didasarkan pada pendapat Hair (2005:8) yang menyatakan bahwa instrument dapat dikatakan reliabel apabila $r_{hitung} > 0,7$.

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan tanpa adanya suatu kendala

terjadinya kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrument penelitiannya yang belum teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

1.7 Rancangan Analisis Data

Data yang telah terkumpul dari responden kemudian harus dilakukan pengolahan dan penafsiran data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat pengaruh antara variabel X dan Y yaitu pengembangan karier dan komitmen organisasional. Menurut Arikunto (2010:278) secara garis besar, analisis data meliputi tiga langkah yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Untuk lebih jelasnya langkah langkah pengolahan akan dijabarkan sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan meliputi kelengkapan data dari instrumen yang digunakan.
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsi jawaban dari item pertanyaan. Pemberian skor ini didasarkan pada ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *likert*. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1.

Tabel 3.9
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat baik / Sangat besar / Sangat sesuai / Sangat terencana / Selalu / Sangat tinggi / Sangat jelas / Sangat beragam / Sangat bangga / Sangat konsisten / Sangat kuat / Sangat lengkap / Sangat memuaskan / Sangat yakin / Tidak ada	5
Baik / Besar / Sesuai / Terencana / Sering / Tinggi / Jelas / Beragam / Bangga / Konsisten / Kuat / Lengkap / Memuaskan / Yakin / Sedikit	4
Sedang / Kadang-kadang	3
Buruk / Kecil / Tidak sesuai / Tidak terencana / Jarang / Rendah / Tidak jelas / Tidak beragam / Tidak bangga / Tidak Konsisten / Lemah / Tidak lengkap / Tidak Memuaskan / Tidak yakin / Banyak	2
Sangat buruk / Sangat kecil / Sangat tidak sesuai / Sangat tidak terencana / tidak pernah / Sangat rendah / Sangat tidak jelas / Sangat tidak beragam / Sangat tidak bangga / Sangat tidak konsisten / Sangat lemah / Sangat tidak lengkap / Sangat tidak Memuaskan / Sangat tidak yakin / Sangat	1

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

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

banyak	
--------	--

3. Tabulating, yaitu menghitung hasil *scoring* yang dicantumkan pada tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Contoh tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut :

Responden	Skor item							Total
	1	2	3	4	5	...	<i>n</i>	
1								
2								
3								
...								
<i>n</i>								

3.7.1. Analisis Deskriptif

Melakukan rancangan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari kuisioner dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK)

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

Keterangan :

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah bulir

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

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

JR = Jumlah responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil skor digunakan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Keterangan :

x_i = Jumlah skor

$x_1 + x_2$ = Jumlah skor angket masing masing responden

3. Membuat daerah kategori kontinum, untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan dari responden maka peneliti membagi daerah kategori menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah dan terendah

Kontinum tinggi dihitung dengan rumus :

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

Kontinum rendah dihitung dengan rumus :

$$SK = SR \times JB \times JR$$

Keterangan :

ST = Skor tertinggi

SR = Skor terendah

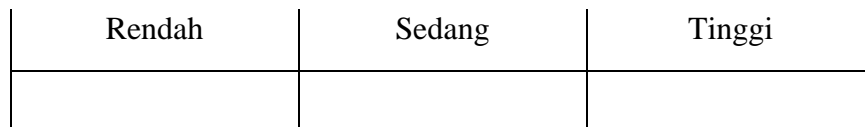
JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

- b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus :

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

- c. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk pengembangan karier (X), dan komitmen organisasional (Y)



3.7.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel dan menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanya terdiri dari dua variabel yaitu X dan Y, pengembangan karier sebagai variabel X dan komitmen organisasional sebagai variabel Y. Karena penelitian ini hanya meneliti dua variabel maka teknik analisa yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi linier sederhana.

3.7.2.1. Method of successive interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, semua data yang terkumpul akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan Method of Successive Interval. Langkah-langkah untuk melakukan tranformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil dari pengisian kuisisioner responden.
2. Dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden
3. Berdasarkan proporsi tersebut dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban

4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut : SV Scale Value

$$SV = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Under Upper Limit}) - (\text{Area Under Lower Limit})}$$

Secara teknis untuk mentransformasi data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi Microsoft Office Excel dengan menggunakan fasilitas Method of successive interval

3.7.2.2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah teknik untuk menentukan sampai sejauh mana hubungan antara dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Penentuan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson

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

Koefisien korelasi 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 langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula 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 $r = 0$ atau mendekati 0, maka tidak ada korelasi antara kedua atau sanget lemah.

Untuk mendapatkan penjelasan terhadap koefisien korelasi yang diteliti, maka dapat berpedoman kepada tabel berikut :

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sugiyono (2014:183)

3.7.2.3. Analisis Regresi Sederhana

Kegunaan analisis regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisa karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) pengembangan karier terhadap komitmen organisasional. Bentuk umum dari linier sederhana adalah :

Diki Fitriandi, 2015

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. PLN (PERSERO) AREA TASIKMALAYA

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

$$Y = a + bX$$

(Arikunto 2010 :338)

Keterangan :

- Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan komitmen organisasi
- X = subjek dalam variabel independen yang mempunyai nilai tertentu pengembangan karier
- a = harga Y bila X = 0
- b = angka atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan

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

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu

$$\sum Xi, \sum Yi, \sum Xi^2, \sum Yi^2, \text{ dan } \sum XiYi$$

2. Nilai dari a dan b pada persamaan regresilinier dapat dihitung dengan menggunakan rumus

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

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

X dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan di Y. Artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun dan dengan demikian nilai Y ini sksn bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya. Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya nilai Y dapat dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

1.8 Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya dan terakhir dalam analisis data adalah menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan dapat dipercaya antara variabel X terhadap variabel Y atau dalam penelitian ini antara pengembangan karier sebagai variabel independen terhadap komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Pada uji hipotesis ini akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam peneilitian ini, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang positif antara variabel pengembangan karier sebagai variabel bebas terhadap komitmen organisasional sebagai variabel terikat.

Untuk menguji signifikansi kolerasi antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan

menggunakan rumus distribusi student (t_{student}). Rumus dari distribusi student adalah sebagai berikut :

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

Sugiyono (2014:184)

Keterangan :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- Jika $t_{\text{hitung}} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien regresi signifikan. Maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karier dengan komitmen organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.
- Jika $t_{\text{hitung}} \leq$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya koefisien regresi tidak signifikan. Maka tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karier dengan komitmen organisasional di PT. PLN (Persero) Area Tasikmalaya.