

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III dipaparkan mengenai metode penelitian yang meliputi: (a) desain penelitian; (b) partisipan penelitian; (c) populasi dan sampel penelitian; (d) instrumen penelitian; (e) prosedur penelitian; dan (f) analisis data penelitian.

### 3.1. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif karena data yang diambil dalam bentuk angka dan diproses secara statistik. Metode yang digunakan adalah metode eksperimen kuasi dengan tujuan menguji suatu ide/ produk untuk menentukan pengaruh ide tersebut terhadap hasil atau variabel dependen.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari efektifitas bimbingan karier dengan teknik modeling untuk mengembangkan kematangan karier peserta didik. Eksperimen kuasi (Cresswell, 2015, hlm. 608) merupakan penelitian percobaan yang membandingkan dua kelompok sasaran penelitian, satu kelompok diberikan perlakuan tertentu (eksperimen) dan satu kelompok dikendalikan pada suatu keadaan (kontrol) sebagai pembanding. Kelompok kontrol tidak diikutsertakan dalam bimbingan karier dengan teknik modeling dengan pertimbangan bahwa kelompok kontrol dapat mengembangkan kematangan karier dari sumber lain (Heppner, dkk, 2008, hlm. 157) dan mewakili kondisi normal subjek yang tidak diberi intervensi.

Penelitian ini menggunakan desain *nonequivalent control group design*. *Nonequivalent control group design* menempatkan partisipan penelitian ke dalam dua kelompok yakni kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Masing-masing kelompok diberikan *pre-test* dan *post-test*, tapi hanya kelompok eksperimen yang mendapatkan perlakuan berupa layanan bimbingan karier dengan teknik modeling, sedangkan kelompok kontrol tidak mendapat perlakuan. Berikut adalah tabel desain penelitian *nonequivalent control group design*.

**Tabel 3.1**  
Desain Penelitian *Nonequivalent Control Group*  
(Sugiyono, 2018, hlm. 179)

Kelompok Eksperimen	$O_1 \times O_2$
Kelompok Kontrol	$O_3 \quad O_4$

Keterangan:

$O_1$  = *Pre-test* sebelum perlakuan terhadap kelompok eksperimen

$O_2$  = *Post-test* setelah perlakuan terhadap kelompok eksperimen

X = Perlakuan berupa bimbingan karier dengan teknik modeling

$O_3$  = *Pre-test* terhadap kelompok kontrol

$O_4$  = *Post-test* terhadap kelompok kontrol.

Kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dalam penelitian ini adalah peserta didik kelas X SMA Negeri 6 Bandung yang memiliki skor kematangan karier rendah. *Pre-test* dan *post-test* yang dilakukan dengan pemberian tes menggunakan instrumen kematangan karier untuk mengetahui gambaran kematangan karier peserta didik, selanjutnya perlakuan atau *treatment* yang diberikan adalah layanan bimbingan karier dengan teknik modeling. Pada penelitian ini kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan, hanya kelompok eksperimen saja yang diberikan perlakuan bimbingan karier dengan teknik modeling.

### 3.2. Partisipan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 6 Bandung, yang beralamat di jalan Pasir Kaliki no. 51 Kota Bandung. Partisipan dalam penelitian ini adalah peserta didik kelas X SMA Negeri 6 Bandung yang berjumlah 218 siswa kelas X, yang terdiri dari 4 kelas jurusan MIPA dan 3 kelas jurusan IPS, dosen ahli bimbingan dan konseling, dosen ahli pengukuran, serta guru bimbingan dan konseling di SMAN 6 Bandung.

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Creswell (2015, hlm. 287) menyatakan “*A Population is a group of individuals who have the same characteristic*”, atau populasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki ciri-ciri khusus yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta didik kelas X SMAN 6 Bandung tahun pelajaran 2018/2019 dan sampel penelitian ini adalah sebagian peserta didik kelas X SMAN 6 Bandung. Pemilihan peserta didik kelas X didasarkan menurut Super (dalam Suherman, 2013, hlm. 34) individu yang berusia 15 - 24 tahun masuk pada tahap eksplorasi. Pada tahap ini individu mulai memikirkan berbagai alternatif karier, dan menentukan tujuan karier sementara tapi dapat diandalkan. Pada tahap

ini individu mulai melakukan penelaahan diri, mencoba berbagai peranan, serta melakukan penjelajahan pekerjaan atau jabatan baik di sekolah, pada waktu senggang, ataupun melalui sistem magang. Peserta didik kelas X masuk ke dalam subtahap tentatif (usia 15-17 tahun) yang ditandai dengan mulai mengenali, minat, kemampuan, nilai-nilai dan kesempatan secara menyeluruh. Pilihan pada masa tentatif ini mulai diusahakan untuk keluar dari fantasi, baik melalui diskusi, bekerja, maupun aktifitas lainnya. Banyaknya populasi penelitian berjumlah 218 orang peserta didik yang terbagi dalam 7 kelas dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Populasi Penelitian**

No	Kelas	Jumlah
1	X MIPA 1	32
2	X MIPA 2	32
3	X MIPA 3	30
4	X MIPA 4	33
5	X IPS 1	31
6	X IPS 2	30
7	X IPS 3	30
<b>Jumlah</b>		<b>218</b>

Selanjutnya ditentukan sampel penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk mengurangi ancaman terhadap validitas internal pada metode penelitian eksperimen kuasi (Creswell, 2015, hlm. 608).

Validitas internal merujuk pada validitas inferensi mengenai apakah kovariansi yang teramati antara A dan B mencerminkan sebuah hubungan kausal dari A ke B sebagaimana variabel tersebut dimanipulasi atau diukur. Adapun yang termasuk dalam validitas internal menurut Hastjarjo (2011, hlm. 76-77) yaitu: (a) *history*, merupakan kejadian yang berlangsung bersamaan dengan perlakuan, dapat menghasilkan efek yang teramati; (b) *maturasi*, yaitu perubahan yang terjadi secara alamiah sepanjang waktu dapat keliru dikira sebagai efek perlakuan; (c) *atrasi* atau *mortalitas*, yaitu mundurnya/ hilangnya responden saat perlakuan atau saat pengukuran.

Sampel dipilih dari peserta didik yang memiliki tingkat kematangan karier yang rendah. Adapun banyaknya sampel pada penelitian ini adalah 18 orang yang memiliki capaian kematangan karier terendah dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Sampel Penelitian**

No	Kategori	Kelompok	Jumlah
1	Rendah	Eksperimen	9
2	Rendah	kontrol	9
Jumlah			18

Pada penelitian ini menggunakan bimbingan karier dalam *setting* kelompok. Peserta didik yang menjadi sasaran perlakuan berdasarkan perspektif bimbingan kelompok adalah 2-15 anggota (Rusmana, 2017, hlm. 15). Kelompok yang lebih besar mengurangi kesempatan setiap anggota untuk berpartisipasi dan seringkali mengakibatkan beberapa anggota tidak aktif berkontribusi pada grup. Semakin singkat waktu yang tersedia, semakin kecil kelompok yang seharusnya (Cooper, dkk, dalam Burke, 2011, hlm. 89). Berdasarkan pertimbangan diatas maka ditentukan sampel dalam penelitian ini berjumlah 9 orang kelompok eksperimen dan 9 orang kelompok kontrol yang memiliki tingkat kematangan karier terendah.

### **3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.4.1. Kematangan Karier**

Kematangan karier adalah kesiapan individu khususnya peserta didik dalam memilih karier berdasarkan kesesuaian antara potensi dan minat yang dimilikinya. Tujuan akhir dari kematangan karier adalah kemampuan peserta didik dalam mengambil keputusan karier sesuai dengan potensi, minat, dan pengetahuan yang mereka miliki.

Peserta didik harus memahami karier sejak dini, agar mereka memiliki gambaran akan kariernya dimasa depan. Gambaran tentang karier diperlukan peserta didik untuk mempersiapkan diri dalam memilih kariernya. Kesiapan terhadap pemilihan karier disebut dengan kematangan karier. Adapun aspek kematangan karier yaitu : (1) perencanaan karier; pentingnya perencanaan karier agar sejak dini peserta didik dapat menyesuaikan antara potensi dan tujuan kariernya dimasa depan serta memiliki gambaran tentang pekerjaannya dimasa depan; (2) eksplorasi karier; pentingnya eksplorasi karier agar peserta didik mulai mencari informasi-informasi karier berdasarkan sumber informasi yang terbaru

dan terpercaya; (3) keputusan karier; pentingnya keputusan karier agar peserta didik secara matang dapat mengambil keputusan karier sesuai dengan pemikiran dan pengetahuannya mengenai karier yang diinginkan; (4) informasi dunia kerja; informasi mengenai dunia kerja perlu diketahui sejak dini agar peserta didik memiliki gambaran mengenai persyaratan dalam memasuki dunia kerja, informasi penghasilan yang didapatkan, serta kiat-kiat memperoleh kesuksesan dalam berkarier; (5) pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai; agar peserta didik mengetahui tentang tugas dari kelompok-kelompok pekerjaan, serta agar peserta didik mengetahui minat dan alasan yang tepat dalam memilih pekerjaan tersebut, dan (6) realisasi keputusan karier, agar peserta didik dapat menyesuaikan antara kemampuan dan pilihan pekerjaannya secara realistis.

#### **3.4.2. Bimbingan Karier dengan Teknik Modeling**

Bimbingan karier adalah salah satu layanan bimbingan dan konseling untuk membantu individu khususnya peserta didik untuk memahami dan memilih karier sesuai dengan potensi dan minat yang dimilikinya. Pengetahuan dan persiapan mengenai karier penting untuk dilakukan sejak dini agar pekerjaan yang dipilih nantinya sesuai dengan potensi dan minat dari masing-masing peserta didik.

Teknik modeling adalah salah satu cara mempelajari suatu hal melalui pengamatan. Tujuan dari teknik modeling ini agar peserta didik dapat termotivasi dan memiliki gambaran mengenai kariernya dimasa depan dari hasil pengamatan terhadap tokoh-tokoh yang dijadikannya sebagai model. Teknik modeling memiliki beberapa bentuk, yaitu (1) *live model*, merupakan model nyata yang secara langsung dapat dilihat oleh peserta didik. *Live model* merupakan model yang ada disekitar peserta didik, contohnya orang tua, guru, konselor, atau kerabat yang memiliki perjalanan karier yang sukses; (2) *symbolic model*, yaitu model yang dilihat melalui film, video, atau terinspirasi dari kisah-kisah tokoh-tokoh sukses di dunia. Kisah sukses tokoh dunia yang ditampilkan mulai dari perjalanannya meniti karier dari nol, sehingga peserta didik dapat termotivasi untuk berusaha sedini mungkin merumuskan cita-cita yang diinginkan; (3) *multiple model* atau model ganda, biasanya terjadi dalam kelompok. Anggota kelompok dapat mempelajari sikap baru dari anggota lain dalam kelompoknya. Misalnya ada anggota kelompok yang berjiwa pemimpin, yang cenderung dapat

mengatasi masalah-masalah dalam kelompok. Maka individu tersebut dapat menjadikan rekan anggotanya itu sebagai model ketika akan memimpin suatu kelompok.

### 3.5. Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah instrumen kematangan karier. Penggunaan instrumen bertujuan untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat menunjang tujuan penelitian. Instrumen disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat dalam item pernyataan positif dan negatif. Setiap pernyataan diberikan lima alternatif jawaban yakni sangat sesuai (SS), sesuai (S), kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Dalam metode ini, peserta didik diminta untuk memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang lebih menggambarkan keadaan dirinya. Setiap alternatif diberi nilai seperti tertera ditabel berikut:

**Tabel 3.4**  
**Bobot Pilihan setiap Item Instrumen Kematangan Karier**

Pernyataan	Skor pilihan alternatif respon				
	SS	S	KS	TS	STS
<i>Favorable (+)</i>	5	4	3	2	1
<i>Unfavorable (-)</i>	1	2	3	4	5

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kematangan karier peserta didik dikembangkan dari definisi operasional variabel penelitian. Kisi-kisi instrumen kematangan karier peserta didik kelas X SMA Negeri 6 Bandung Tahun Ajaran 2018/2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Kisi-kisi Instrumen Kematangan Karier**  
**(sebelum uji coba)**

No	Aspek	Indikator	No Item	Banyak Item		Jumlah
				Positif	Negatif	
1	Perencanaan Karier	1. Mencari informasi karier	1-7	4	3	7
		2. Memiliki rencana karier dimasa depan	8-12	3	2	5

No	Aspek	Indikator	No Item	Positif	Negatif	Jumlah
2	Eksplorasi Karier	3. Keinginan menjelajahi karier	13-18	4	2	6
		4. Mendapatkan informasi dari berbagai sumber	19-24	4	2	6
3	Realisasi keputusan karier	5. Mengenali potensi diri yang berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan	25-28	2	2	4
		6. Melihat faktor pendukung dan penghambat karier yang diinginkan	29-34	4	2	6
4	Informasi Dunia Kerja	7. Mengetahui perkembangan dunia kerja	35-40	3	3	6
		8. Mengetahui karier yang sesuai dengan minat dan kemampuan	41-45	3	2	5
5	Pengetahuan Mengenai Kelompok Pekerjaan yang disukai	9. Mengetahui pekerjaan yang akan dimasuki	46-49	2	2	4
		10. Mengetahui alasan dalam memilih pekerjaan	50-53	2	2	4
6.	Pengambilan Keputusan	11. Mengetahui cara membuat keputusan karier	54-56	2	1	3
		12. Menggunakan pengetahuan dalam membuat keputusan karier	57-59	2	1	3
<b>Jumlah total</b>				<b>59 butir item</b>		

### 3.5.1. Penimbangan Instrumen

Instrumen kematangan karier yang telah disusun dilakukan (*judgement*) kepada dosen ahli bimbingan dan konseling. *Judgement* dilakukan untuk mengetahui tingkat kelayakan instrumen dari segi konstruk, isi dan bahasa.

Berikut disajikan masukan dan saran dari para pakar yang melakukan *judgement* instrumen pada tabel 3.6 berikut ini:

**Tabel 3.6**  
**Penimbangan Instrumen**

No	Validator Penimbang	Saran Perbaikan
1	Validator Penimbang I	Lebih memperhatikan kesesuaian antara item dan indikator, dan beberapa item pernyataan perlu direvisi bahasanya.
2	Validator Penimbang II	Lebih memperhatikan kesesuaian antara item dan indikator.
3	Validator Penimbang III	Definisi operasional variabel perlu dibuat lebih operasional, dan perhatikan kesesuaian antara item pernyataan dengan indikator.

Pengujian kelayakan item menggunakan dua kategori yakni memadai dan tidak memadai. Item instrumen yang memadai maupun membutuhkan revisi diperbaiki, sedangkan item yang tidak memadai tidak digunakan dalam kuesioner yang akan diujikan. Berdasarkan hasil uji kelayakan terhadap konstruk, isi dan bahasa, dari 59 pernyataan terdapat 7 item yang tidak memadai sehingga item tersebut tidak dimasukkan ke dalam instrumen yang akan diujicobakan.

### 3.5.2. Uji keterbacaan Instrumen

Uji keterbacaan instrumen kematangan karier dilakukan pada 5 orang peserta didik kelas X SMA Negeri 6 Bandung tahun Ajaran 2018/2019. Uji keterbacaan dilakukan untuk mengetahui pemahaman peserta didik pada setiap item pernyataan dalam instrumen kematangan karier sebelum digunakan dalam penelitian terhadap peserta didik yang memiliki karakteristik yang hampir sama dengan sampel penelitian. Hasil dari uji keterbacaan setiap item pernyataan dapat dipahami oleh kelima orang peserta didik.

### 3.5.3. Uji Ketepatan Skala

Uji ketepatan skala dilakukan untuk mengetahui interval atau skor statistik pada setiap pilihan jawaban. Uji ketepatan skala dilakukan sebelum dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Adapun contoh pengolahan skala kematangan karier adalah sebagai berikut (selengkapnya terlampir).

**Tabel 3.7**  
**Contoh Uji Skala Kematangan Karier**

KATEGORI ITEM 1 (N = 33 Responden)					
	STS	TS	KS	S	SS
$f$	2	4	13	11	3
$f=p/N$	0,061	0,121	0,394	0,333	0,091
$pk$	0,061	0,182	0,576	0,909	1
$pk-t$	0,031	0,122	0,379	0,743	0,955
$z$	-1,866	-1,165	-0,308	0,653	1,695
$z+1,866$	0	0,701	1,558	2,519	3,561
$z+1$	1	1,701	2,558	3,519	4,561
<i>pembulatan</i>	1	2	3	4	5

Keterangan:

- $f$  : frekuensi jawaban untuk setiap kategori respon.
- $p$  : proporsi diperoleh dengan membagi masing-masing frekuensi dengan banyaknya subjek.
- $pk$  : proporsi kumulatif; proporsi dalam suatu kategori ditambah dengan jumlah proporsi kategori respon di sebelah kirinya.
- $pk-t$  : titik tengah proporsi kumulatif yaitu setengah proporsi dalam kategori respon yang bersangkutan ditambah proporsi kumulatif pada kategori respon disebelah kirinya.
- $z$  : jarak diantara kategori respon. Nilai  $z$  merupakan titik letak bagi setiap kategori respon disetiap kontinum yang berskala interval seperti yang kita inginkan. Nilai deviasi  $z$  diperoleh dengan cara melihat besarnya harga  $z$  untuk masing-masing  $pk-t$  dari tabel deviasi normal (tabel dilihat dari Azwar, 2012, hlm. 167).

#### 3.5.4. Mentransformasi Data Ordinal ke Interval

Pada penelitian ini hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert adalah data ordinal. Agar data dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval. Menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2011, hlm. 55) *Method of Successive Interval* adalah metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke interval. Dalam pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* pada *Microsoft Excel* (data penelitian terlampir).

### 3.5.5. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Suatu instrumen penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013, hlm. 52). Cronbach (dalam Crocker & Algina, 2006, hlm. 217) mendefinisikan validitas sebagai bukti ketepatan yang bisa digambarkan dari sebuah skor hasil instrumen, sehingga instrumen yang valid dapat mengukur tingkat kematangan karier peserta didik.

Uji validitas instrumen yang digunakan adalah rumus *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software IBM SPSS 20*. Berdasarkan pengolahan hasil uji validitas menunjukkan dari 52 item pernyataan untuk melihat tingkat kematangan karier peserta didik terdapat 34 item yang dinyatakan valid dan 18 item yang dinyatakan tidak valid. Item dinyatakan valid jika nilai  $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ .  $R_{\text{tabel}}$  untuk  $N=33$  adalah 0,344. Berikut sajian data item pernyataan setelah proses validasi.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Item Instrumen Kematangan Karier**

No item	rx <sub>y</sub>	Keterangan	No Item	rx <sub>y</sub>	Keterangan
1	0,38	Valid	27	0,565	Valid
2	0,384	Valid	28	0,464	Valid
3	0,419	Valid	29	-0,244	Tidak Valid
4	0,296	Tidak Valid	30	0,399	Valid
5	0,161	Tidak Valid	31	0,439	Valid
6	0,412	Valid	32	0,288	Tidak Valid
7	0,258	Tidak Valid	33	0,388	Valid
8	0,385	Valid	34	0,434	Valid
9	0,191	Tidak Valid	35	0,526	Valid
10	0,298	Tidak Valid	36	0,152	Tidak Valid
11	0,479	Valid	37	0,626	Valid
12	0,509	Valid	38	0,352	Valid
13	0,000	Tidak Valid	39	0,424	Valid
14	0,476	Valid	40	0,032	Tidak Valid
15	0,373	Valid	41	0,551	Valid
16	0,233	Tidak Valid	42	0,289	Tidak Valid
17	0,183	Tidak Valid	43	0,16	Tidak Valid
18	0,394	Valid	44	0,548	Valid

No item	rx <sub>y</sub>	Keterangan	No Item	rx <sub>y</sub>	Keterangan
19	0,437	Valid	45	0,418	Valid
20	0,289	Tidak Valid	46	0,079	Tidak Valid
21	0,391	Valid	47	0,548	Valid
22	0,231	Tidak Valid	48	0,66	Valid
23	0,387	Valid	49	0,352	Valid
24	0,245	Tidak Valid	50	0,483	Valid
25	0,48	Valid	51	0,345	Valid
26	0,426	Valid	52	0,516	Valid

Hasil uji validitas item yang menunjukkan item valid akan tetap digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Sedangkan yang menunjukkan item tidak valid akan dihapus dari instrumen kematangan karier.

### 3.5.6. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menurut Azwar (2011, hlm. 111) adalah seberapa tinggi tingkat kecermatan pengukuran, yang ditandai dengan keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur. Tingkat reliabilitas instrumen diukur dengan menggunakan rumus Cronbach's alpha dengan menggunakan *software* SPSS versi 20 *for windows*. Hasil perhitungan yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan kriteria tingkat reliabilitas yang dikemukakan oleh Arikunto (2009, hlm. 75) sebagai berikut.

**Tabel 3.9**  
**Kategorisasi Reliabilitas Instrumen**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.81 – 1.00	Sangat tinggi
0.61 – 0.80	Tinggi
0.41 – 0.60	Cukup
0.21 – 0.40	Rendah
0.00 – 0.20	Sangat rendah

Berdasarkan hasil perhitungan Cronbach's Alpha, diperoleh tingkat reliabilitas sebesar 0.729. Berikut disajikan tingkat reliabilitas instrumen kematangan karier pada tabel 3.10.

**Tabel 3.10**  
**Tingkat Reliabilitas Instrumen Kematangan Karier**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,729	52

Berdasarkan kriteria tingkat reliabilitas yang diperoleh termasuk ke dalam kategori tinggi sehingga menunjukkan bahwa instrumen yang diujicobakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur tingkat kematangan karier peserta didik.

### 3.5.7. Revisi Akhir Instrumen

Instrumen kematangan karier peserta didik setelah diuji validitas dan reliabilitas dapat digunakan untuk pengumpulan data tingkat kematangan karier peserta didik kelas X SMA Negeri 6 Bandung Tahun Ajaran 2018/ 2019. Kisi-kisi instrumen kematangan karier peserta didik setelah divalidasi disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.11**  
**Kisi-kisi Instrumen Kematangan Karier**  
**(Setelah Uji Validitas)**

No	Aspek	Indikator	No Item	Banyak Item		Jumlah
				Positif	Negatif	
1	Perencanaan Karier	1. Mencari informasi karier	1,2,3,6	3	1	4
		2. Memiliki rencana karier dimasa depan	8,10	1	1	2
2	Eksplorasi Karier	3. Keinginan menjelajahi karier	12,14,15	3	0	3
		4. Mendapatkan informasi dari berbagai sumber	18,19,21	3	0	3
3	Realisasi keputusan karier	5. Mengenali potensi diri yang berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkan	23,25,26,27	3	1	4
		6. Melihat faktor pendukung dan penghambat karier yang diinginkan	28,30,31	2	1	3
4	Informasi Dunia Kerja	7. Mengetahui perkembangan dunia kerja	33,34	2	0	2

		8. Mengetahui karier yang sesuai dengan minat dan kemampuan	35,37,38,39	2	2	4
5	Pengetahuan Mengenai Kelompok Pekerjaan yang disukai	9. Mengetahui pekerjaan yang akan dimasuki	41,44	1	1	2
		10. Mengetahui alasan dalam memilih pekerjaan	45,47	1	1	2
6.	Pengambilan Keputusan	11. Mengetahui cara membuat keputusan karier	48,49	2	0	2
		12. Menggunakan pengetahuan dalam membuat keputusan karier	50,51,52	2	1	3
<b>Jumlah Total</b>			34 Butir Item			

### 3.6. Prosedur Penelitian

#### 3.6.1. Pengukuran Awal (*Pre-test*)

Pengukuran awal atau *pre-test* bertujuan untuk memperoleh data awal berupa profil kematangan karier peserta didik sebelum diberikan intervensi bimbingan karier dengan teknik modeling. Pelaksanaan *pre-test* dilakukan selama 40 menit, meliputi petunjuk pengisian instrumen dan penjelasan mengenai maksud pelaksanaan *pre-test*.

#### 3.6.2. Perlakuan (intervensi)

Setelah dilaksanakan *pre-test*, maka ditetapkan kelompok eksperimen berjumlah 9 orang peserta didik dan kelompok kontrol berjumlah 9 orang peserta didik. Kelompok eksperimen diberi perlakuan berupa serangkaian kegiatan bimbingan karier dengan menggunakan teknik modeling. Waktu pelaksanaan intervensi disesuaikan dengan jadwal peserta didik setelah sepulang sekolah.

Intervensi dikembangkan berdasarkan gambaran kematangan karier peserta didik kelas X SMA Negeri 6 Bandung tahun ajaran 2018/2019. Pemberian intervensi berlangsung selama 8 sesi, yaitu 6 sesi pemberian intervensi dan 2 sesi

pemberian instrumen kematangan karier (*pre-test* dan *post-test*). Intervensi dilakukan sebanyak 2-3 kali dalam seminggu.

### 3.6.3. Pengukuran akhir (*post-test*)

Pengukuran akhir atau *post-test* bertujuan untuk mengetahui hasil perkembangan tingkat kematangan karier peserta didik. Pelaksanaan *post-test* dilakukan selama 40 menit dan sebelumnya dilakukan pengkondisian dengan cara mereview perubahan yang dirasakan peserta didik setelah proses intervensi, baru setelahnya menjelaskan petunjuk pengerjaan *post-test*. Instrumen kematangan karier yang digunakan adalah instrumen yang sama yang digunakan pada saat *pre-test*.

## 3.7. Teknik Analisis Data

Temuan hasil penelitian berupa tingkat kematangan karier peserta didik kelas X SMA Negeri 6 Bandung Tahun Ajaran 2018/2019 dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang gambaran umum kematangan karier peserta didik, rumusan program yang layak untuk mengembangkan kematangan karier peserta didik, dan efektifitas layanan bimbingan karier dengan teknik modeling untuk mengembangkan kematangan karier peserta didik.

Proses analisis data yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian adalah:

**3.7.1.** Analisis data yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran umum kematangan karier peserta didik dilakukan dengan mengolah data awal (*pre-test*). Data awal kemudian ditransformasikan dalam bentuk data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Hasil pengolahan data ditetapkan dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Gambaran kematangan karier selanjutnya digunakan sebagai acuan deskripsi kebutuhan untuk mengembangkan program bimbingan karier dengan teknik modeling. Perhitungan kategorisasi untuk instrumen kematangan karier dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- 1) Menentukan skor maksimal ( $X_{max}$ ) ideal yaitu skor maksimal instrumen kematangan karier dikali jumlah item.
- 2) Menentukan skor minimal ( $X_{min}$ ) yaitu skor minimal instrumen kematangan karier dikali jumlah item.

- 3) Menentukan luas jarak sebaran (*range*) dengan menghitung selisih antara skor maksimal dengan skor minimal.
  - 4) Menentukan nilai standar deviasi dengan membagi luas jarak sebaran (*range*) dengan jumlah standar deviasi yaitu 6.
  - 5) Menentukan rata-rata (*mean*) ideal dengan membagi jumlah skor total.
- Selanjutnya dikelompokkan menjadi tiga kategori berdasarkan data yang telah diperoleh. Penggolongan subjek menjadi tiga kategori dapat dilihat pada tabel 3.12. berikut:

**Tabel 3.12**  
**Penggolongan Subjek Penelitian ke dalam Kategori**

Batas Daerah dalam Kurva	Rentang Skor	Kategori
$X \geq M + 1SD$	$X \geq 125$	Tinggi
$(Mean - 1SD) \leq X < (Mean + 1SD)$	$79 \leq X < 125$	Sedang
$X < (Mean - 1SD)$	$X < 79$	Rendah

Secara lebih rinci penggolongan kategori tinggi, sedang dan rendah dideskripsikan pada ada tabel 3.13.

**Tabel 3.13**  
**Kategorisasi Kematangan Karier Peserta Didik**

Norma/ kriteria skor	Kategori	Deskripsi
$X \geq M + 1SD$	Tinggi	Kategori tinggi menunjukkan bahwa peserta didik memiliki perencanaan karier yang baik, mampu mengeksplorasi karier, mampu mengambil keputusan karier, memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan kelompok pekerjaan yang disukai, dan realistis dalam mengambil keputusan karier.
$(Mean - 1SD) \leq X < (Mean + 1SD)$	Sedang	kategori sedang menunjukkan bahwa peserta didik memiliki perencanaan karier yang terbatas, kemampuan yang terbatas dalam mengeksplorasi karier, kemampuan yang terbatas dalam mengambil keputusan karier, memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan kelompok pekerjaan yang terbatas, dan memiliki pengetahuan yang cukup mengenai keputusan karier yang realistis.

<b>X &lt; (Mean – 1SD)</b>	Rendah	kategori rendah menunjukkan bahwa peserta didik memiliki perencanaan karier yang belum matang, belum mampu mengeksplorasi karier, belum mampu mengambil keputusan karier, kurang memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan kelompok pekerjaan, serta memiliki pengetahuan yang kurang mengenai keputusan karier yang realistis.
----------------------------	--------	---

Keterangan.

Mean : Rata-rata ideal

SD : Standar Deviasi

**3.7.2.** Analisis data untuk mengetahui efektivitas bimbingan karier dengan teknik modeling untuk mengembangkan kematangan karier peserta didik dilakukan dengan uji hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan uji perbedaan rata-rata atau uji t. Uji t digunakan untuk menguji perbedaan antara dua kelompok dalam kaitannya dengan variabel dependen (Creswell, 2015, hlm. 1250). Uji t dalam menganalisis data memerlukan syarat yaitu data berdistribusi normal dan subjek penelitian homogen.

#### 1) Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap data *pre-test* dan *post-test* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Uji normalitas data menggunakan uji statistik *Shapiro-Wilk* dengan taraf signifikansi 5% dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20.0.

Hipotesis yang digunakan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Data kelas eksperimen dan kelas kontrol berdistribusi normal

H<sub>a</sub> : Data kelas eksperimen dan kelas kontrol berdistribusi tidak normal.

Kriteria pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

(1) Jika Sig.  $\geq$  0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

(2) Jika Sig.  $<$  0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Tabel 3.14**  
**Hasil Uji Normalitas Data *Pre-test* pada Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol**

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
KELOMPOK		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEMATANGAN KARIER	EKSPERIMEN	,213	9	,200*	,876	9	,142
	KONTROL	,154	9	,200*	,928	9	,462

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan pada tabel 3.14 diketahui bahwa pada rumus *Shapiro-Wilk* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,142 untuk kelompok eksperimen dan 0,462 pada kelompok kontrol ( $\alpha \geq 0,05$ ) berarti data *pre-test* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol berdistribusi normal.

## 2) Uji homogenitas

Uji homogenitas data digunakan untuk mengetahui varians kedua kelompok sama. Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Levene's test dengan taraf signifikansi 5%.

H<sub>0</sub> : Data kelas eksperimen dan kelas kontrol homogen

H<sub>a</sub> : Data kelas eksperimen dan kelas kontrol tidak homogen

Kriteria pengujian homogenitas data adalah sebagai berikut:

Jika Sig.  $\geq 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

Jika Sig.  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**Tabel 3.15**  
**Hasil Uji Homogenitas Data *Pre-test* Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol**

Test of Homogeneity of Variances			
KEMATANGAN KARIER			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,353	1	16	,086

Tabel 3.15 menunjukkan bahwa F hitung Levene Statistic sebesar 3,353 dengan probabilitas 0,086. Hasil uji homogenitas data *pre-test* kelompok eksperimen dan kontrol menunjukkan data yang homogen.

### 3) Uji-t

Uji-t merupakan cara menghitung data untuk mengetahui perbedaan antar variabel. Uji-t digunakan untuk menguji hipotesis komparatif rata-rata dua sampel bila datanya berbentuk interval (Sugiyono, 2012, hlm. 121). Uji-t akan mengungkap perbedaan kematangan karier antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, baik dari sebelum dan sesudah diberikan bimbingan karier dengan teknik modeling.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian adalah  $H_0 : \mu_1 = \mu_2$ , dan  $H_a : \mu_1 > \mu_2$ , dimana  $\mu_1$  merupakan skor sebelum diberikan perlakuan (*pre-test*) dan  $\mu_2$  merupakan skor setelah diberikan perlakuan (*post-test*). Hipotesis tersebut bermakna sebagai berikut.

$H_0$  : Tidak terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan pada kelompok eksperimen antara sebelum diberikan perlakuan dengan setelah diberikan perlakuan.

$H_a$  : Terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan pada kelompok eksperimen antara sebelum diberikan perlakuan dengan setelah diberikan perlakuan.

Sehingga apabila  $H_a$  diterima maka teknik modeling efektif untuk mengembangkan kematangan karier peserta didik. Sebaliknya, jika  $H_0$  ditolak maka teknik modeling tidak efektif untuk mengembangkan kematangan karier peserta didik.

### 4) Uji Gain

Guna mengetahui peningkatan skor (*gain score*) menurut Nahartyo, E., & Utami, I. (2016) dapat dengan menghitung selisih skor antara *pre-test* dengan *post-test*. Teknik analisis dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut.

- (1) Mengukur skor subjek dengan *pre-test* yaitu pengukuran variabel dependen baik pada kelompok eksperimen maupun pada kelompok kontrol.
- (2) Mengukur skor respons subjek dengan *post-test* yaitu pengukuran variabel dependen baik pada kelompok eksperimen maupun pada kelompok kontrol.

- (3) Menentukan selisih antara skor *pre-test* dengan skor *post-test* (*gain score*) pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Perhitungan nilai gain dapat dengan menggunakan rumus berikut.

$$N \text{ Gain} = \frac{\text{Skor Posttest} - \text{Skor pretest}}{\text{Skor Ideal} - \text{Skor Pretest}}$$

Keterangan : Skor ideal yaitu nilai maksimal (tertinggi) yang diperoleh.

- (4) Menentukan persentase *gain score*.
- (5) Menentukan rata-rata persentase *gain score* pada kelompok eksperimen dan menentukan rata-rata persentase *gain score* pada kelompok kontrol.
- (6) Membandingkan rata-rata persentase *gain score* kelompok eksperimen dengan rata-rata *gain score* pada kelompok kontrol dengan *independent t-test*.