

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan dijelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi Persiapan Pengumpulan Data, Pendekatan Metode dan Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian, Pelaksanaan Pengumpulan Data, Prosedur Pengolahan Data, dan Jawaban Pertanyaan Penelitian.

#### **A. Persiapan Pengumpulan Data**

##### **1. Penyusunan Proposal Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses maka diperlukan rancangan yang matang untuk dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu dalam suatu penelitian. Rancangan atau rangkaian kegiatan dalam suatu penelitian dituangkan dalam bentuk proposal yang menjadi pegangan bagi peneliti.

Langkah-langkah penyusunan proposal penelitian yang dilakukan oleh penelitian adalah sebagai berikut:

##### **a. Menentukan Permasalahan**

Untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti maka peneliti mencari berbagai informasi mengenai fenomena yang tengah terjadi di lingkungan industri atau dunia kerja. Dengan menatapkan satu masalah yang sekiranya cukup menarik bagi peneliti untuk dikembangkan dan melalui penelaahan kepustakaan kemudian dapat dibuat Latar Belakang Masalah, Batasan dan Rumusan Masalah, Tujuan dan manfaat Penelitian, Definisi Operasional Variabel serta Asumsi Dasar.

b. Menentukan Pendekatan Masalah

Dalam penyusunan proposal terdapat pendekatan masalah yang menjadi pedoman bagi peneliti selama proses penelitian berlangsung. Pendekatan masalah meliputi Pendekatan, Metode dan Teknik Pengumpulan data, Penentuan Sampel dan Populasi serta Teknik Pengolahan Data. Dengan menentukan pendekatan masalah maka dapat dihasilkan fakta-fakta yang dicari untuk menjawab pertanyaan penelitian ini.

c. Menentukan Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi merupakan langkah-langkah yang akan digunakan untuk menyusun skripsi. Berdasarkan tata cara penulisan skripsi yang dikeluarkan oleh Universitas Pendidikan Indonesia maka penyusunan skripsi terdiri dari lima bab. Adapun langkah-langkah dalam penyusunan skripsi ini antara lain :

BAB I merupakan pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, defnisi operasional variabel, asumsi dasar, pendekatan, metode dan teknik pengumpulan data, sampel dan populasi serta teknik pengolahan data.

BAB II merupakan tinjauan pustaka yang mencakup teori-teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan sebagai hasil dari studi pustaka yang melandasi penelitian.

BAB III merupakan metodologi penelitian yang mencakup penjabaran rinci tentang metode penelitian dalam rangka pengumpulan, pengolahan dan penafsiran data hasil penelitian.

BAB IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang mencakup hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan berdasarkan kajian teori.

BAB V merupakan kesimpulan dan saran serta implikasi hasil penelitian.

#### d. Merancang Agenda Kegiatan Penelitian

Agenda kegiatan menjadi acuan bagi peneliti dalam melaksanakan proses penelitian agar setiap kegiatan dapat dilakukan untuk mencapai target yang diharapkan dalam suatu penelitian.

### **2. Perizinan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Trans TV yang bertempat di Jakarta. Untuk melaksanakan penelitian ini maka dibutuhkan perizinan. Perizinan untuk penelitian ini diawali dengan mendapatkan persetujuan mengenai proposal penelitian untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Setelah proposal disetujui dan mendapatkan dosen pembimbing kemudian terjadi bimbingan selama berkali-kali serta membuat pula surat penelitian untuk melaksanakan penelitian di PT. Trans TV Jakarta.

### **3. Penyusunan dan Pengembangan Alat Pengumpul Data**

Berikut ini dikemukakan langkah-langkah yang dilakukan sehubungan dengan persiapan alat pengumpul data dan pelaksanaan pengumpulan data. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

#### a. Menentukan Alat Pengumpul Data

Berdasarkan permasalahan dan tujuan dalam penelitian ini terdapat dua data yang akan diungkap yaitu data yang akan mengungkap tentang penempatan karyawan dan data yang akan mengungkap mengenai kinerja karyawan. Agar mendapatkan data yang baik dan sesuai harapan, diperlukan alat pengumpul data yang memadai sesuai dengan konstruk masing-masing variabel.

b. Langkah-Langkah Pengembangan Alat Pengumpul Data (Instrumen)

Agar tercipta alat pengumpul data yang relevan maka dilakukan langkah-langkah berikut ini (Suryabrata, 2004: 53 - 63).

1) Pengembangan Spesifikasi Instrumen

Pengembangan spesifikasi instrumen diperlukan untuk membuat kisi-kisi alat pengumpul data yang dikembangkan dari variabel-variabel penelitian. Pembuatan kisi-kisi alat pengumpul data ini dapat dilakukan dengan menelaah berbagai literatur sehingga menjadi rancangan pokok instrumen.

Berikut kisi-kisi instrumen yang telah selesai.

**TABEL 3.1**  
**KISI KISI PENGEMBANGAN KARIER**

Variabel	Aspek	Sub Aspek	Indikator	No
Pengembangan Karier	<i>Manajerial Competence</i> (Kompetensi Manajerial)	Informasi karier	Mendapatkan informasi mengenai peluang karier yang tersedia di perusahaan	52, 53
			Memahami persyaratan /kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan	54, 55
			Memahami pilihan karier yang tersedia sesuai dengan kemampuan serta pemahaman tentang diri sendiri	56
		Promosi ( <i>promotion</i> )	Mendapatkan kesempatan promosi yang sama dengan karyawan lainnya	57, 58
			Adanya kejelasan promosi secara berkala dalam jangka waktu tertentu didalam perusahaan	59, 60
		Kompensasi ( <i>compentation</i> )	Sesuai dengan struktur tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan	61, 62

Variabel	Aspek	Sub Aspek	Indikator	No
		Penilaian diri ( <i>self assessment</i> )	Mampu menghubungkan penilaian diri dengan pekerjaan yang sekarang	63, 64
	<i>Technical/ Fungsional Competence</i> (Kompetensi Teknis)	Penilaian kinerja secara berkala ( <i>annual appraisal</i> )	Adaya penilaian kinerja karyawan, minimal setahun sekali	65, 66
		Pendidikan ( <i>education</i> )	Mendukung peningkatan pendidikan para karyawan	67, 68
		Pelatihan ( <i>training</i> )	Mendapatkan program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan	69
			Mampu menggunakan hasil pelatihan kedalam pekerjaan	70
	<i>Security</i> (rasa aman)	Konseling karier ( <i>career counseling</i> )	Mampu memahami pengertian karier secara menyeluruh dan mengaplikasikannya kedalam pekerjaan	71, 72
		Hiburan	Mendapatkan program hiburan seperti rekreasi atau cuti	73, 74
	<i>Creativity</i> (kreativitas)	Berpikir & Bersikap kreatif dalam mengembangkan karier	Melakukan perencanaan pengembangan kariernya di perusahaan	75, 76
			Melakukan pengembangan karier atas bantuan perusahaan	77
	<i>Autonomy or Independence</i> (otonomi atau kebebasan)	Deskripsi jabatan ( <i>job description</i> )	Melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	78
		Tujuan ( <i>set goal; short term, intermediate, long term</i> )	Memahami dengan baik tujuan perusahaan	79

**TABEL 3.2**  
**KISI KISI INSTRUMEN MUTU KINERJA**

Variabel	Aspek	Sub Aspek	Indikator	No
Mutu Kinerja ↓ Kerja Berkinerja Tinggi ( <i>High-Performance Work</i> )	Fleksibilitas Kerja	Adaptasi ( <i>adapatation</i> )	Mampu beradaptasi dengan partner kerja yang berbeda	1, 2, 3
			Mampu beradaptasi dengan tugas dan pekerjaan yang baru	4, 5, 6
			Mampu beradaptasi dengan baik di tempat dan lingkungan kerja yang berbeda	7, 8
		Kualitas pekerjaan ( <i>quality of works</i> )	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik bahkan lebih	9
			Tidak pernah mendapatkan koreksi atas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan	10, 11
			Merasa tertantang untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan	12, 13
		Waktu ( <i>time</i> )	Mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan atau kurang	15, 16
			Memahami target penyelesaian tugas tepat waktu	17
			Mampu menyelesaikan pekerjaan lembur	18, 19
	Innovasi Kerja	Pengambilan keputusan ( <i>Decision making</i> )	Memahami dengan jelas setiap konsekuensi yang didapat dalam setiap pengambilan keputusan	20
			Melakukan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan	21,22
			Mampu mengambil keputusan dengan tepat dan efektif	23, 24
		Pemecahan masalah ( <i>problem solving</i> )	Memahami dengan jelas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan	25

Variabel	Aspek	Sub Aspek	Indikator	No
		Kreativitas ( <i>creativity</i> )	Mampu memecahkan masalah dengan baik	26, 27
			Mampu berpikir kreatif didalam pekerjaan	28, 29
			Mempunyai sikap kreatif didalam pekerjaan	30
	Pengetahuan dan Ketrampilan Kerja	Kemampuan ( <i>Ability</i> )	Mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain	31, 2
			Merasakan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan	33
		Keahlian ( <i>Skill</i> )	Mampu mengoptimalkan keahlian yang dimiliki dalam memberikan hasil yang terbaik	34
			Selalu mencari cara untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki.	35, 36
			Komitmen ( <i>commitment</i> )	Mempunyai komitmen tinggi dalam bekerja
		Perubahan ( <i>changing</i> )	Mempunyai komitmen untuk menunjukkan hasil yang optimal	39, 40
			Bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan secara personal	41, 42
			Mampu mengamati perubahan yang terjadi dalam kebutuhan kerja	43, 44
			Respon	Pengembangan diri ( <i>Self-Development Plan</i> )
	Merasa belum cukup dengan keadaan sekarang / tidak mudah terpuaskan	46, 47		
	Memahami kebutuhan-kebutuhan kerja dimasa yang akan datang	48, 49		
	Mampu merencanakan pengembangan diri dimasa yang akan datang	50, 51		

## 2) Penulisan Butir-butir Pernyataan

Setelah kisi-kisi dibuat maka dalam pengembangan alat instrumen harus dilakukan penjabaran setiap indikator penempatan dan kinerja karyawan ke dalam butir-butir pernyataan. Butir-butir pernyataan penempatan dan kinerja terdiri dari atas pernyataan positif dan negatif. Setelah mengembangkan butir-butir pernyataan maka ditetapkan kriteria penyekoran yang menggunakan skala *force choice* yaitu ya dan tidak.

Kriteria penyekoran pada instrumen penempatan dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 3.3**  
**KRITERIA PENYEKORAN INSTRUMEN**  
**PENGEMBANGAN KARIER DAN MUTU KINERJA**

<b>Arah Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
Positif	1	0
Negatif	0	1

## 3) Telaah dan Revisi Butir-butir Pernyataan

Telaah dan revisi butir-butir pernyataan instrumen atau lebih dikenal dengan penimbangan (*judgement*) dalam pengembangan alat pengumpul data ini dilakukan oleh tiga dosen ahli di lingkungan urusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan. Tujuan dari penimbangan alat ini adalah untuk melihat kesesuaian dengan spesifikasi (melalui kisi - kisi), kesesuaian dengan landasan teoritis, kesesuaian dengan format dilihat dari sudut ilmu pengukuran serta ketepatan bahasa yang digunakan, dilihat dari sudut bahasa baku dan subjek yang memberikan respon.

Pada umumnya pernyataan dibagi dalam tiga kelompok, yaitu kelompok yang memadai, kelompok kurang memadai (perlu direvisi), dan kelompok tidak memadai



(harus dibuang). Hasil penilaian untuk instrumen pengembangan karier dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut.

**TABEL 3.4**  
**HASIL PENILAIAN INSTRUMEN**  
**PENGEMBANGAN KARIER**

	<b>No. Butir</b>	<b>Jumlah</b>
1. Direvisi	68,69,70,72,74,75,76,78,84,92,93,94,96,97,98	15
2. Dibuang	71,77,82,83,86,88,90,95,99,100,102,	11
3. Dipakai	66,67,73,79,80,81,85,87,89,91,101,103	13

Selanjutnya untuk hasil penilaian instrumen mutu kinerja dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut.

**TABEL 3.5**  
**HASILPENILAIAN INSTRUMEN**  
**MUTU KINERJA**

	<b>No. Butir</b>	<b>Jumlah</b>
1. Direvisi	1,2,3,6,8,10,11,13,18,19,22,27,32,33,34,38,48,49,51,52, 53,54,56,62,64	25
2. Dibuang	9,12,20,26,31,37,39,43,45,50,55,59,	12
3. Dipakai	4,5,7,14,15,16,17,21,25,28,29,30,35,36,40,41,42,44,46,47, 57,58,60,61,63,65	26

Pernyataan-pernyataan yang termasuk pada kelompok yang kurang memadai (perlu direvisi) disebabkan oleh beberapa hal berikut ini, yaitu antara lain: a) kalimat pernyataan yang terlalu panjang atau bertele-tele, b) isi pernyataan yang kurang spesifik, c) pernyataan yang berulang-ulang dan memiliki makna yang sama, dan d) pernyataan yang kontradiksi atau saling berlawanan dalam satu indikator yang sama.

#### 4) Perakitan Pernyataan

Dari hasil penimbangan, maka dapat diperoleh berapa jumlah butir soal dari instrumen yang dapat diujicobakan. Instrumen pengembangan karier yang dapat

diujicobakan setelah diperbaiki sebanyak 28 butir soal sedangkan untuk instrumen mutu kinerja yaitu sebanyak 51 butir soal.

5) Uji coba alat pengumpul data

Setelah instrumen pengumpul data ditimbang oleh beberapa dosen, langkah selanjutnya adalah melakukan uji coba. Langkah kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keterpahaman instrumen (apakah responden tidak menemui kesulitan dalam menangkap maksud peneliti) dan untuk menguji keandalan instrumen penelitian (dengan menggunakan validitas dan reliabilitas), sehingga dapat dihasilkan butir-butir item yang selanjutnya dapat dipakai dan diolah dalam pengolahan data seluruh sampel. Butir-butir item yang dapat diujicobakan dari instrumen pengembangan karier dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 3.6  
BUTIR-BUTIR ITEM  
PENGEMBANGAN KARIER**

	<b>No. Butir</b>	<b>Jumlah</b>
1. Dibuang	78	1
2. Dipakai	52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70, 71,72,3,4,75,76,77,79	27

Sedangkan butir-butir item yang dapat diujicobakan dari instrumen mutu kinerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 3.7  
BUTIR-BUTIR ITEM  
MUTU KINERJA**

	<b>No. Butir</b>	<b>Jumlah</b>
1. Dibuang	10,12,13,22,31,36,41,46,47,48	10
2. Dipakai	1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,14,15,16,17,18,19,20,21,23,24,25,26, 27,28,29,30,32,33,34,35,37,38,39,40,42,43,44,45,49,50,51	41

## **B. Pendekatan, Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan data hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap mutu kinerja karyawan secara nyata dalam bentuk angka sehingga memudahkan proses analisis dan penafsirannya dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analitik yaitu studi yang bertujuan untuk memperoleh jawaban tentang permasalahan mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap mutu kinerja karyawan yang sedang terjadi di masa sekarang secara aktual tanpa menghiraukan kejadian pada waktu sebelum dan sesudahnya dengan cara mengolah, menganalisis, menafsirkan, dan menyimpulkan data hasil penelitian.

Sementara itu teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan melalui:

- 1) Angket, mengenai faktor-faktor yang mendasari pengembangan dan mutu kinerja karyawan dengan menggunakan skala dua studi dokumentasi, penulis melakukan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 2) Wawancara, untuk mendapatkan informasi faktual di lapangan.
- 3) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- 4) Studi pustaka, yaitu dengan membaca dan menelaah, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai buku sumber sebagai pendukung analisis dan interpretasi.

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam melakukan penelitian akan selalu berhadapan dengan objek penelitian baik itu berupa manusia maupun peristiwa-peristiwa yang terjadi yang dapat dijadikan sebagai sumber untuk memperoleh data. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sudjana (1992: 161) yaitu: “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan subjek yang lengkap dengan jelas”.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karakteristik karyawan PT. Trans TV. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari keseluruhan jumlah karyawan PT. Trans TV Jakarta di bagian Divisi *Sales and Marketing*, Divisi *Finance and Resource development*, dan Divisi *Human Capital* yang jika dijumlahkan berjumlah 71 orang.

Teknik *sampling* atau pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti jika mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampel-sampelnya (Arikunto, 2003: 128). Pertimbangan-pertimbangan tersebut antara lain yaitu: 1) dilihat dari tujuan yang hendak dicapai, bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai pengembangan karir karyawan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) dilihat dari tempat penelitian yaitu tempat yang memungkinkan terdapat banyak karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, dan 3) dilihat dari subjek penelitian, karyawan yang diteliti adalah mereka yang telah mempunyai masa kerja setidaknya minimal tiga tahun, sehingga paling tidak ada peningkatan karir bagi karyawan tersebut, sedangkan di Divisi

*Programming* terdapat perubahan yang besar dengan banyaknya karyawan baru yang masuk, yang disebabkan adanya *Broadcast Development Program*.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

**TABEL 3.8**  
**RINCIAN JUMLAH SAMPEL DIVISI SALES and MARKETING, FINANCE and RESOURCE DEVELOPMENT dan HUMAN CAPITAL**

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1.	<i>Sales and Marketing</i>	45	45
2.	<i>Finance and Resource Development</i>	25	25
3.	<i>Human Capital</i>	11	11
	<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>71</b>

**TABEL 3.9**  
**RINCIAN JUMLAH POPULASI PT TRANS TV JAKARTA**

Divisi dan Departemen	Jumlah Karyawan
<i>Sales and Marketing</i> (Divisi Marketing dan Penjualan)	45
<i>Finance and Resource Development</i> (Divisi Keuangan dan Pengembangan)	25
<i>Production</i> (Divisi Produksi)	375
<i>News</i> (Divisi Berita)	255
<i>Production and Technical Services</i> (Divisi Pelayanan Teknis Produksi)	220
<i>Human Capital</i> (Divisi SDM)	11
<i>General Services</i> (Divisi Pelayanan Umum)	45
<i>Programming</i> (Divisi Program)	145
<i>Budget Management Accounting</i> (Departemen Manajemen Dana)	25
<i>Promotion On Air</i> (Departemen Promosi)	50
<i>Information Technology</i> (Departemen Teknologi Informasi)	55
<b>Jumlah</b>	<b>1251</b>

Namun dalam proses pengambilan data terjadi berbagai kendala terutama pada Divisi Sales dan Marketing dimana karyawan pada departemen ini sangat sulit berada di tempat dan memiliki waktu luang untuk mengerjakan angket menyebabkan angket

pengumpul data tidak dapat terkumpul semua. Dari 71 angket yang disebar ada 65 angket yang kembali dan angket yang layak untuk diolah terdapat 60.

#### **D. Pelaksanaan Pengumpulan Data**

Penelitian yang dilakukan berupa pengumpulan data dari sampel karyawan pada Divisi *Sales and Marketing*, Divisi *Finance and Resource development*, dan Divisi *Human Capital* di PT. Trans TV Jakarta. Prosedur yang ditempuh dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Memberikan contoh angket yang akan disebar pada pihak perusahaan untuk mendapatkan gambaran mengenai angket tersebut.
2. Memberikan informasi seputar penelitian yang akan dilakukan dan bagaimana cara pelaksanaannya.
3. Menyebarkan angket kepada karyawan yang ada pada Divisi *Sales and Marketing*, Divisi *Finance and Resource Development*, dan Divisi *Human Capital*.
4. Melakukan wawancara dengan Staff Manajer Human Capital.
5. Mengumpulkan kembali angket sebagai hasil kerja karyawan dari Divisi *Sales and Marketing*, Divisi *Finance and Resource Development*, dan Divisi *Human Capital*.

#### **E. Prosedur Pengolahan Data**

##### **1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen**

Pengolahan data dan analisis data dilakukan dengan bantuan program Microsoft Excel 2003 dan program *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 14.

##### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Suatu instrumen yang valid atau

sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah.

Dalam menguji validitas variabel penelitian pengembangan karier (variabel X) dan mutu kinerja (variabel Y) peneliti menggunakan rumus korelasi point biserial,

dengan rumus berikut.

$$r_{pbis} = \frac{M_p - M_t}{S_t} \sqrt{\frac{p}{q}}$$

(Arikunto, 2002: 252)

Keterangan:

$r_{pbis}$  = koefisien korelasi biserial

$M_p$  = rata-rata sampel yang menjawab dengan tepat bagi item yang dicari korelasinya dengan tes.

$M_t$  = rata-rata skor total.

$S_t$  = standar deviasi dari skor total

p = proporsi sampel yang menjawab dengan tepat

q = proporsi sampel yang menjawab dengan tidak tepat

q = 1 - p

Item dinyatakan valid jika  $r_{hitung} (r_{pbis}) > r_{tabel}$ .

Sebagai contoh, untuk mengetahui validitas item nomor 1 pada angket pengembangan karier, diketahui bahwa:

$$M_p = 16,459$$

$$M_t = 10,733$$

$$S_t = 9,334$$

$$p = 0,617$$

$$q = 0,383$$

Maka dengan menggunakan rumus korelasi point biserial, diketahui:

$$r_{pbis} = \frac{16,459 - 10,733}{9,334} \sqrt{\frac{0,617}{0,383}} = 0,8643$$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item nomor 1 dapat dikatakan valid karena  $r_{pbis} = 0,8643 > r_{tabel} = 0,7448$ .

Untuk selanjutnya, dalam menguji validitas item ini dibantu dengan menggunakan program Ms. Excel 2000. Dari proses perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut, diperoleh 27 item dari 28 item pada angket pengembangan karier yang dinyatakan valid dan 41 item dari 51 item pada angket mutu kinerja yang dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Setelah diuji validitas setiap item, selanjutnya alat pengumpul data tersebut diuji tingkat reliabilitasnya. Reliabel artinya, dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali pun diambil, tetap akan menghasilkan hasil yang sama. Reliabilitas berhubungan dengan tingkat keterandalan sesuatu.



Pengujian reliabilitas alat pengumpul data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perhitungan program Ms. Excel 2003 dengan menggunakan rumus K – R 21 sebagai berikut.

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{M(k-M)}{kV_t} \right)$$

(Arikunto, 2002: 163)

Keterangan:

- $r_{11}$  = reliabilitas yang dicari
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $m$  = skor rata-rata
- $V_t$  = varians total

Berdasarkan perhitungan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program Ms. Excel 2003 maka diperoleh koefisien reliabilitas pada angket pengembangan karier yaitu sebesar 0.517. Berdasarkan kriteria Sugiyono yang dapat dilihat pada tabel 3.10, angket tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sedang. Kemudian menurut Remmers (1961), koefisien reliabilitas  $\geq 0,5$  dapat dikatakan telah memadai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dengan demikian instrumen ini telah memadai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Perhitungan reliabilitas yang sama dilakukan pada angket mutu kinerja sehingga diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.834. Berdasarkan kriteria Sugiyono dapat diketahui bahwa angket ini juga memiliki tingkat reliabilitas yang sangat kuat serta dapat dikatakan telah sangat memadai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Sebagai tolak ukur koefisien reliabilitas, digunakan pedoman koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut.

**TABEL 3.10**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI**  
**KOEFISIEN KORELASI**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 1999: 149)

## 2. Pengolahan Data Penelitian

Setelah data terkumpul maka perlu diadakan pengolahan data agar data-data tersebut memiliki arti. Pengolahan data ini harus dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah yang sistematis agar peneliti dapat menggunakan data-data yang diperoleh tersebut untuk membuat suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

Langkah-langkah yang dilakukan setelah data terkumpul yaitu sebagai berikut.

### a. Verifikasi Data

Verifikasi data memiliki tujuan untuk menyeleksi data yang dianggap layak untuk diolah. Tahapan verifikasi data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

- 1) Melakukan pengecekan jumlah angket yang telah terkumpul sesuai dengan petunjuk pengisian. Dari 71 angket yang disebarkan di Divisi *Sales and Marketing*, Divisi *Finance and Resource Development*, dan Divisi *Human Capital* hanya 65 angket yang kembali dan setelah dilakukan pengecekan hanya 60 angket yang layak untuk diolah.

- 2) Memberikan nomor urut pada setiap angket untuk menghindari kesalahan pada saat melakukan rekapitulasi data.
- 3) Melakukan tabulasi data yaitu perekapan data yang diperoleh dari responden dengan melakukan penyekoran yang sesuai dengan tahapan penyekoran yang telah ditetapkan. Setelah dilakukan tabulasi data maka dapat dilanjutkan untuk melakukan perhitungan statistik sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.

Dari hasil verifikasi data ini maka dapat diperoleh data mengenai jumlah angket yang telah tersebar, angket yang terkumpul kembali, angket yang dapat diolah, dan angket yang tidak dapat diolah.

Untuk melihat hasil verifikasi data maka lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.11 sebagai berikut.

**TABEL 3.11**  
**REKAPITULASI JUMLAH ANGKET**

	<b>Jumlah</b>			
	<b>Tersebar</b>	<b>Terkumpul</b>	<b>Dapat Diolah</b>	<b>Tidak Dapat Diolah</b>
Angket	71	65	60	5

#### **b. Pengelompokan Data**

Setelah terkumpul data-data yang dapat diolah, langkah selanjutnya yaitu melakukan penyekoran dari butir-butir item terhadap sampel secara keseluruhan. Dalam tahap ini, peneliti merekap semua data yang diperoleh dari responden kedalam sebuah tabel, kemudian dilakukan perhitungan sesuai dengan kebutuhan analisis selanjutnya.

Dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah mengenai keadaan pengembangan karier dan mutu kinerja karyawan. Untuk mengetahui keadaan karakteristik

pengembangan karier dan mutu kinerja karyawan dilihat melalui pembagian kategori dengan menggunakan rumus berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{3} = A$$

Akhirnya akan didapat skor untuk pengkategorian dari Rendah, Sedang dan Tinggi.

**Tabel 3.12**  
**Kategori Pengembangan Karier**

Rentang Skor	Kategori
$\geq 21$	Tinggi
8 - 20	Sedang
$< 7$	Rendah

**Tabel 3.13**  
**Kategori Mutu Kinerja Karyawan**

Rentang Skor	Kategori
$\geq 31$	Tinggi
12 - 30	Sedang
$< 12$	Rendah

Selain melihat keadaan karakteristik pengembangan karier dan mutu kinerja secara umum, dilihat juga keadaan setiap aspek dari variabel pengembangan karier dan mutu kinerja karyawan. Untuk melihat keadaan aspek dari setiap variabel digunakan rumus persentase berikut :

$$\frac{\text{Total Skor Responden}}{\text{Total Skor Maksimal}} \times 100\%$$

### c. Pengujian Asumsi Statistik

Pengujian asumsi statistik dilakukan untuk menentukan apakah data penelitian akan diolah dengan pendekatan statistik parametrik atau dengan pendekatan statistik non parametrik. Apabila asumsi statistik dapat dipenuhi maka data diolah dengan pendekatan statistik parametrik, sebaliknya jika tidak terpenuhi, maka diolah dengan menggunakan statistik non parametrik.

### 1) Uji Normalitas Distribusi

Peneliti melakukan uji normalitas distribusi dengan tujuan untuk menentukan apakah pengolahan data selanjutnya menggunakan analisis statistik parametrik atau statistik non parametrik. Uji normalitas distribusi yang dilakukan menggunakan bantuan perhitungan *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 14. Hasilnya adalah sebagai berikut:

		X	Y
<b>N</b>		60	60
<b>Normal Parameters(a,b)</b>	<b>Mean</b>	15.7000	24.6833
	<b>Std. Deviation</b>	3.61869	7.25210
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	0.140	0.194
	<b>Positive</b>	0.086	0.194
	<b>Negative</b>	-0.140	-0.110
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		1.087	1.505
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		0.188	0.022

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel tersebut, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas distribusi frekuensi sebagai berikut :

- 1) Variabel X (pengembangan karier) berdistribusi normal, sebab nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* = 0,188 > 0,05.; dan
- 2) Variabel Y (mutu kinerja) berdistribusi tidak normal, sebab nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* = 0,022 < 0,05.

### 2) Uji Linieritas Regresi

Analisis linieritas regresi digunakan dengan maksud untuk mengetahui dapat atau tidaknya model ini digunakan untuk memprediksi pengembangan karier dan mutu kinerja karyawan. Dalam pengujian linieritas regresi digunakan  $F_{test}$  dengan hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

$H_0$  : Model linier antara variabel pengembangan karier dengan variabel mutu kinerja karyawan tidak signifikan.

$H_1$  : Model linier variabel pengembangan karier dengan variabel mutu kinerja karyawan signifikan.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi (sig.) atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika nilai signifikansi (sig.) atau probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Berikut ini disajikan hasil pengujian linieritas regresi dengan menggunakan  $F_{test}$ .

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.689	1	5.689	0.107	.745(a)
	Residual	3,097.294	58	53.402		
	Total	3,102.983	59			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa  $F_{test}$  (0,107) dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar  $0,745 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima. Jadi, model linier antara variabel pengembangan karier dengan variabel mutu kinerja karyawan tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan untuk memprediksi mutu kinerja karyawan.

### 3) Uji Korelasi

Uji korelasi ini adalah rumus statistik yang dipergunakan peneliti untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas X (pengembangan karier) dengan variabel terikat Y (mutu kinerja) sehingga diketahui seberapa besar hubungan variabel X terhadap variabel Y, rumus yang digunakan adalah rumus korelasi tata jenjang (*rank-difference correlation* atau *rank-order correlation*) yaitu sebagai berikut.

$$rho_{xy} = \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

(Arikunto, 2002: 247)

Keterangan:

$rho_{xy}$  = koefisien korelasi tata jenjang

D = *difference* atau beda antara jenjang setiap subjek

N = banyaknya subjek

Untuk selanjutnya, dalam uji korelasi ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 14..

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	0.043
	Sig. (1-tailed)		0.373
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	0.043	1
	Sig. (1-tailed)	0.373	
	N	60	60

Pembahasan uji korelasi ini dapat dilihat lebih lanjut di bab empat.

#### 4) Menghitung Koefisien Determinasi

Penghitungan koefisien determinasi ini adalah untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel independen (pengembangan karier) terhadap variabel dependen (mutu kinerja).

Rumus koefisien determinasi (KD) adalah sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sudjana, 1992: 369})$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi yang dicari

$r^2$  = kuadrat koefisien korelasi

Untuk selanjutnya peneliti menggunakan SPSS versi 14 untuk melihat besarnya koefisien determinasi antara variabel pengembangan karier dan variabel mutu kinerja.

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X(a)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.043(a)	0.002	-0.015	7.30764

a. Predictors: (Constant), X

Angka R square adalah 0,002. R square dapat juga disebut sebagai Koefisien Determinasi (KD), yang dalam hal ini berarti 0,2% mutu kinerja dapat dijelaskan oleh pengembangan karier, yang artinya 99,8% sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, maka akan semakin lemah hubungan antara variabel.