

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Populasi Penelitian

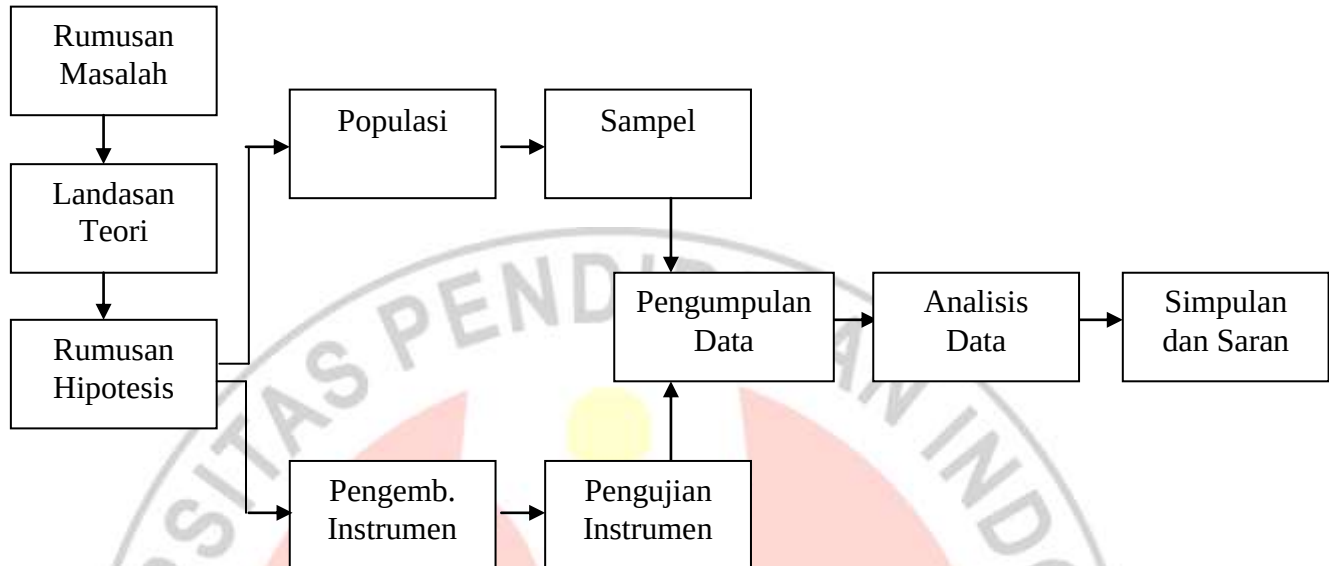
Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dirgantara Indonesia, merupakan perusahaan industri pesawat terbang di Indonesia. Terletak di Jl. Pajajaran No. 154 Bandung 40174. Populasi dikatakan sebagai keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006: 130). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada unit Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah mengenai hubungan persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dengan komitmen organisasi karyawan PT. Dirgantara Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data sampel dilakukan dengan cara random, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2008:14).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Menurut Sugiyono (2008:57) penelitian korelasional adalah penelitian yang sifatnya menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau yang memiliki hubungan interaktif yaitu hubungan yang saling mempengaruhi.

Proses penelitian kuantitatif yang dikembangkan oleh Sugiyono (2011:54) adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Langkah-Langkah Penelitian Kuantitatif

3.3 Variabel dan Defenisi Operasional

3.3.1 Variabel

Sugiyono (2011:64) mengatakan variabel merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel pertama (V_1): Persepsi Terhadap Peran Karyawan, Manajer, dan Perusahaan dalam Proses Pengembangan Karir Karyawan
2. Variabel kedua (V_2): Komitmen Organisasi

3.3.2 Defenisi Operasional

3.3.2.1 Persepsi Terhadap Peran Karyawan, Manajer, dan Perusahaan dalam Proses Pengembangan Karir Karyawan

Persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan adalah penilaian individu sebagai karyawan terhadap peranan karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan.

Terdapat tiga dimensi dalam persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan berdasarkan teori Noe,dkk(2003) yaitu dimensi yang pertama adalah peranan karyawan dalam pengembangan karir karyawan, yang meliputi:

1. Mengidentifikasi kebutuhan karir diri sendiri
2. Berinisiatif untuk meminta umpan balik dari manajer dan rekan kerja sehubungan dengan kekuatan dan kelemahan dari kemampuan yang mereka miliki
3. Mencari tantangan dengan membuka diri terhadap berbagai kesempatan belajar
4. Berinteraksi dengan karyawan dari berbagai kelompok yang berbeda baik di dalam maupun luar perusahaan
5. Menciptakan visibilitas (kemampuan untuk ‘dilihat’ orang lain) dengan cara menampilkan performa kerja yang memuaskan

Dimensi yang kedua yaitu peranan manajer dalam proses pengembangan karir karyawan, yang meliputi:

1. Pelatih (*Coaching*): manajer bertugas untuk merumuskan, mendalami dan memperjelas masalah-masalah yang dimiliki karyawan sehubungan dengan karirnya dalam perusahaan.
2. Penilaian (*Appraising*): manajer bertugas untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai perilaku hasil kerjanya.

3. Penasehat (*Advisor*): manajer bertugas untuk memberikan saran atau rekomendasi yang diperlukan bagi pengembangan karir karyawan.
4. Agen perujuk (*Referring*): manajer bertugas untuk menghubungkan karyawan dengan sumber daya lain yang dapat membantu karyawan meraih peningkatan dalam karirnya

Dimensi yang ketiga yaitu peranan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan, meliputi:

1. Memberikan peluang pelatihan dan pengembangan
2. Memberikan informasi mengenai karir dan kesempatan kerja
3. Menyediakan fasilitas bimbingan karir
4. Menyediakan jalur karir

Dari ketiga dimensi tersebut, peneliti mengembangkan instrumen persepsi terhadap peran individu, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dalam bentuk kuesioner. Data yang diambil dalam penelitian ini bersifat kuantitatif.

3.3.2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat tiga aspek yang berhubungan dengan sikap yang akan ditampilkan karyawan dan merupakan proses psikologis terciptanya komitmen organisasi dalam perusahaan, yaitu menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud, komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Dari tiga dimensi tersebut,

peneliti mengembangkan instrumen komitmen organisasi dalam bentuk kuesioner. Data yang diambil dalam penelitian ini bersifat kuantitatif.

3.4 Sumber Data

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan keterangan tentang data. Sumber data yang diperlukan untuk penelitian dapat diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data primer) maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data sekunder). Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Kedua data tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu melalui hasil penyebaran angket/kuesioner pada pihak-pihak yang dijadikan objek penelitian mengenai persepsi karyawan terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan PT. Dirgantara Indonesia, komitmen organisasi karyawan PT. Dirgantara Indonesia, dan hubungan mengenai persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dengan komitmen organisasi karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian melainkan sifatnya membantu dan dapat memberi informasi untuk bahan penelitian. Data yang menjadi data sekunder pada penelitian ini adalah dokumen-dokumen, laporan-laporan, dan data dari PT. Dirgantara Indonesia mengenai persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan PT. Dirgantara Indonesia, komitmen organisasi karyawan PT. Dirgantara Indonesia, dan hubungan

persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dengan komitmen organisasi karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

3.5 Populasi dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011:80).

Menurut Surakhmad dalam Sugiyono (2011), menyatakan bahwa “Populasi adalah sekumpulan subjek penelitian yang dijadikan sumber data dalam penelitian. Populasi ini dapat berupa sekelompok manusia, nilai-nilai, tes, gejala, pendapat, peristiwa, benda, dan lain-lain”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. Karyawan yang berada pada bagian Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia berjumlah 51 orang. Peneliti akan menggunakan semua populasi yang ada. Studi populasi adalah penelitian yang dilakukan terhadap ruang lingkup yang luas dengan subjek penelitian dan kesimpulannya berlaku bagi semua subjek penelitian tersebut.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket/Kuesioner

Angket merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yaitu yang menjadi anggota sampel penelitian (Sugiyono 2011:199). Dalam kuesioner ini peneliti mengadaptasi dan mengembangkan instrumen persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan Rivai dan instrumen komitmen organisasi Meyer dan Allen. Dalam menyusun kuesioner, dilakukan beberapa prosedur sebagai berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrume yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup. Menurut Arikunto (2002:128) bahwa “instrumen tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih”.
- c. Responden hanya membutuhkan tanda *check list* pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat yang telah disediakan
- d. Menetapkan pemberian skor pada setiap item pertanyaan

2. Wawancara

Wawancara yaitu proses pengumpulan data dari responden (sumber data) secara lisan dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan untuk memperoleh data mengenai profil perusahaan, gambaran mengenai persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan, gambaran komitmen organisasi karyawan PT. Dirgantara Indonesia

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu proses pengambilan data yang bersumber dari dokumen-dokumen yang dimiliki PT. Dirgantara Indonesia yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti untuk menunjang data dari hasil observasi dan wawancara.

3.6 Kategorisasi Skala

Kategorisasi skala dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2010:107). Dalam penelitian ini skor persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dan komitmen organisasi karyawan dikelompokkan dalam lima kategori. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Kategorisasi Skala Persepsi terhadap Peran Karyawan, Manajer, dan Perusahaan dalam Proses Pengembangan Karir Karyawan

Rumus	Kategori
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Negatif
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,75s)$	Negatif
$(M - 0,75s) < X \leq (M)$	Cenderung Negatif
$(M) < X \leq (M + 0,75s)$	Cenderung Positif
$(M + 0,75s) < X \leq (M + 1,50s)$	Positif
$X > (M + 1,50s)$	Sangat Positif

Tabel 3.2
Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Rumus	Kategori
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Rendah
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Rendah
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Sedang
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Tinggi
$X > (M + 1,50s)$	Sangat Tinggi

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket persepsi terhadap peran individu, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir yang diadaptasi dari teori Noe,dkk (2003) dan komitmen organisasi dari teori Meyer dan Allen (1997) dengan perhitungan statistik menggunakan Skala Likert

yang diukur melalui penilaian terhadap empat alternatif jawaban terhadap pertanyaan yang disediakan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Masing-masing jawaban memiliki nilai yang berbeda.

Tiap alternatif jawaban diberi skor berdasarkan pola skoring seperti yang terlihat pada tabel 3.3 :

Tabel 3.3
Pola skoring alternatif jawaban

Sikap	Bobot	
	Favourable (+)	Unfavourable (-)
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3.7.1 Instrumen Penelitian Variabel Persepsi Terhadap Peran Individu, Manajer, dan Perusahaan dalam Proses Pengembangan Karir Karyawan

Dimensi dan indikator variabel persepsi terhadap peran individu, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan yang diadaptasi dari teori Noe,dkk (2003) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Instrumen Penelitian Variabel 1 (V₁)

Variabel (V₁) : Persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan adalah penilaian karyawan terhadap peranan karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan.				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Peran Karyawan	1. Mengidentifikasi kebutuhan karir diri sendiri	1. Tingkat identifikasi karyawan atas kebutuhan karir diri sendiri	Ordinal	1, 13
	2. Berinisiatif untuk meminta umpan balik dari manajer dan rekan kerja sehubungan dengan kekuatan dan kelemahan dari kemampuan yang mereka miliki	2. Tingkat inisiatif karyawan untuk meminta umpan balik dari manajer dan rekan kerja sehubungan dengan kekuatan dan kelemahan dari kemampuan yang mereka miliki	Ordinal	2, 5, 16, 25
	3. Mencari tantangan dengan	3. Tingkat dalam mencari	Ordinal	3, 33

	membuka diri terhadap berbagai kesempatan belajar	tantangan dengan membuka diri terhadap berbagai kesempatan belajar		
	4. Berinteraksi dengan karyawan dari berbagai kelompok yang berbeda baik di dalam maupun luar perusahaan	4. Tingkat interaksi karyawan dari berbagai kelompok yang berbeda baik di dalam maupun luar perusahaan	Ordinal	4, 7, 22
	5. Menciptakan visibilitas (kemampuan untuk 'dilihat' orang lain) dengan cara menampilkan performa kerja yang memuaskan	5. Tingkat menciptakan visibilitas (kemampuan untuk 'dilihat' orang lain) dengan cara menampilkan performa kerja yang memuaskan	Ordinal	6, 21, 26
Peran Manajer	1. Manajer bertugas untuk merumuskan, mendalami dan memperjelas masalah-masalah yang dimiliki karyawan sehubungan dengan karirnya dalam perusahaan	1. Tingkat merumuskan, mendalami dan memperjelas masalah-masalah yang dimiliki karyawan sehubungan dengan karirnya dalam perusahaan	Ordinal	8, 27, 30
	2. Manajer bertugas untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai perilaku hasil kerjanya.	2. Tingkat memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai perilaku hasil kerjanya	Ordinal	9, 17, 23, 34, 37
	3. Manajer bertugas untuk memberikan saran atau rekomendasi yang diperlukan bagi pengembangan karir karyawan.	3. Memberikan saran atau rekomendasi yang diperlukan bagi pengembangan karir karyawan.	Ordinal	10, 20, 31
	4. Manajer bertugas untuk menghubungkan karyawan dengan sumber daya lain yang dapat membantu karyawan meraih peningkatan dalam karirnya	4. Tingkat menghubungkan karyawan dengan sumber daya lain yang dapat membantu karyawan meraih peningkatan dalam karirnya	Ordinal	14, 36
Peran Perusahaan	1. Memberikan peluang pelatihan dan pengembangan	1. Tingkat memberikan peluang pelatihan dan pengembangan	Ordinal	11, 24, 38

	2. Memberikan informasi mengenai karir dan kesempatan kerja	2. Tingkat memberikan informasi mengenai karir dan kesempatan kerja	Ordinal	15, 18, 28, 35
	3. Menyediakan fasilitas bimbingan karir	3. Tingkat menyediakan fasilitas bimbingan karir	Ordinal	19, 32
	4. Menyediakan jalur karir	4. Tingkat menyediakan jalur karir	Ordinal	12, 29

Sumber: Diadaptasi dari pendapat Noe,dkk (2003)

3.7.2 Instrumen Penelitian Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi dan indikator variabel komitmen organisasi karyawan yang diadaptasi dari teori Meyer dan Allen (1997) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Instrumen Penelitian Variabel 2 (V₂)

Variabel (V₂) : Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Komitmen Afektif	1. Keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan	1. Tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan	Ordinal	1, 13, 27, 34, 36
	2. Kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan	2. Tingkat kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan	Ordinal	2, 7, 21, 38
	3. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di perusahaan	3. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi	Ordinal	3, 14, 22, 33
	4. Keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan	4. Keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan	Ordinal	4, 20, 28
Komitmen Continuance	1. Resiko yang dihadapi karyawan jika meninggalkan organisasi	1. Tingkat resiko yang dihadapi karyawan jika meninggalkan organisasi	Ordinal	5, 11, 29
	2. Kesulitan karyawan mendapat pekerjaan baru yang lebih baik jika meninggalkan organisasi	2. Tingkat kesulitan karyawan mendapat pekerjaan baru yang lebih baik jika meninggalkan organisasi	Ordinal	16, 23
	3. Mendapatkan resiko yang berkaitan dengan gaji, kesejahteraan, dan	3. Tingkat mendapatkan resiko yang berkaitan dengan gaji,	Ordinal	10, 12, 15

	fasilitas jika meninggalkan organisasi	kesejahteraan, dan fasilitas jika meninggalkan organisasi		
	4. Bertahan di organisasi karena merasa memerlukan (rugi jika meninggalkan organisasi)	4. Tingkat bertahan di organisasi karena merasa memerlukan (rugi jika meninggalkan organisasi)	Ordinal	24, 37
Komitmen Normatif	1. Kebanggaan karyawan sebagai bagian dari perusahaan	1. Tingkat kebanggaan karyawan sebagai bagian dari perusahaan	Ordinal	6
	2. Penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi	2. Tingkat penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi	Ordinal	30, 32
	3. Kesadaran menaati peraturan	3. Tingkat kesadaran menaati peraturan	Ordinal	8, 17, 26, 35, 39
	4. Tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan	4. Tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan	Ordinal	18, 25
	5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	5. Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal	9, 19, 31

Sumber: Diadaptasi dari pendapat Meyer dan Allen (1997)

3.8 Tahap Uji Coba Instrumen

Tahap uji coba instrumen dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengungkap dengan tepat gejala-gejala yang akan diukur dan sejauh mana instrumen tersebut dapat menunjukkan dengan sebenarnya gejala yang akan diukur, baik untuk instrumen persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan organisasi maupun instrumen komitmen organisasi karyawan. Uji coba instrumen ini dilakukan kepada 105 karyawan yang bukan responden penelitian, kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 18.0 untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

3.9 Pengujian Instrumen Penelitian

Setelah selesai membuat instrumen, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap instrumen atau alat ukur yang digunakan tersebut. Kegiatan

pengujian instrumen penelitian meliputi dua hal, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan realibilitas sangat diperlukan karena merupakan suatu upaya untuk memaksimalkan kualitas alat ukur, agar kecenderungan keliru dapat diminimalkan.

3.9.1 Uji Validitas

Instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2011). Sementara itu, menurut Suharsimi Arikunto (2006:136) bahwa “suatu instrumen dikatakan valid apabila yang diinginkan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat”.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang akan disebar. Validitas adalah indeks yang menunjukkan ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan instrumen penelitian. Sebuah item dikatakan valid jika item tersebut memiliki dukungan yang besar terhadap skor dari item total (Sugiyono, 2011).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap uji validitas isi dan tahap uji validitas konstruk. Uji validitas isi merupakan pengujian validitas instrumen terhadap isi instrumen yang dilakukan melalui analisis rasional atau melalui profesional *judgement* (Arikunto, 1998). Pengujian validitas ini dilakukan oleh tiga orang profesional *judgement*, yang meliputi satu orang dosen yang ahli dalam bidang statistika/psikometri yaitu Helli Ihsan, M. Si dan dua orang dosen yang ahli dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi yaitu Medianta Tarigan, M. Psi dan Diah Zaleha, M. Si.

Setelah dilakukan uji validitas isi, maka tahap selanjutnya dilakukan uji validitas konstruk untuk melihat sejauh mana instrumen tersebut mengungkap suatu konstruk teoritik yang akan diukur. Uji validitas konstruk ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* dan perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 18.00. Uji validitas isi ini lakukan kepada 105

responden yang bukan sampel penelitian tetapi memiliki karakter yang sama dengan sampel penelitian.

Suatu item dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi $\rho \geq 0,30$. Jika jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria koefisien korelasi dari 0,30 menjadi 0,25 sehingga item yang diinginkan dapat dicapai (Arikunto, 1998).

3.9.1.1 Validitas Instrumen Persepsi terhadap Peran Karyawan, manajer, dan Perusahaan dalam Proses Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan perhitungan uji validitas yang telah dilakukan terhadap 38 item dalam instrumen persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 18.00 diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hanya 31 item saja yang valid. Secara lebih rinci item-item tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen V₁

Item Valid	Item Tidak Valid
1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38	3, 7, 17, 20, 23, 26, 34

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada instrumen persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan terdapat 7 item yang harus dibuang karena memiliki validitas di bawah 0,28. Oleh karena itu, jumlah item yang digunakan dalam instrumen ini adalah 31 item dengan indeks validitas item berkisar antara 0,282 hingga 0,793.

3.9.1.2 Validitas Instrumen Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan perhitungan uji validitas yang telah dilakukan terhadap 39 item dalam instrumen komitmen organisasi karyawan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 18.00 diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hanya 34 item saja yang valid. Secara lebih rinci item-item tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen V2

Item Valid	Item Tidak Valid
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39	15, 23, 25, 29, 37

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada instrumen komitmen organisasi karyawan terdapat 5 item yang harus dibuang karena memiliki validitas di bawah 0,30. Oleh karena itu, jumlah item yang digunakan dalam instrumen ini adalah 34 item dengan indeks validitas item berkisar antara 0,305 hingga 0,689.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini harus teruji keandalannya (*reliabel*), sehingga perlu dilakukan uji reliabilitas, yaitu untuk mengetahui ketepatan nilai angket. Menurut Sugiyono (2004) “reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu pengukur dalam mengukur gejala yang sama”.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil pengukuran yang

relatif konstan (Arikunto, 1998: 64). Teknik pengujian reliabilitas angket adalah dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

3.9.2.1 Reliabilitas Instrumen Persepsi terhadap Peran Karyawan, Manajer, dan Perusahaan dalam Proses Pengembangan Karir Karyawan

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 18.00 diperoleh indeks reliabilitas sebesar 0,920. Indeks tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara lebih rinci hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.8
Koefisien Reliabilitas Instrumen V₁

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.918	38

3.9.2.2 Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen komitmen organisasi karyawan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 18.00 diperoleh indeks reliabilitas sebesar 0,914. Indeks tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara lebih rinci hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.9
Koefisien Reliabilitas Instrumen V₂

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.917	39

Besar nilai kedua uji reliabilitas instrumen tersebut menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat kuat berdasarkan pada klasifikasi tingkat reliabilitas menurut Guilford sebagai berikut :

Tabel 3.10
Koefisien Reliabilitas Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

3.10 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul (Sugiyono, 2008:147). Adapun jenis analisis data yang akan digunakan yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan dilanjutkan dengan menggunakan *parametric-test* sedangkan data yang berdistribusi tidak normal akan dilanjutkan dengan menggunakan *non parametric-test*. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0. Apabila tingkat signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan

data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Apabila tingkat signifikansi di atas 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, yang berarti data berdistribusi normal (Sugiyono, 2009).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier yang dipilih sesuai dengan data atau tidak. Uji linieritas digunakan apabila data berdistribusi normal. Apabila model yang dipilih tidak sesuai dengan pertanyaan linieritas, maka data tidak dapat diolah menggunakan regresi linier. Hasil analisis data dikatakan linier jika nilai signifikansi F hitung $0,029 < 0,05$.

3. Uji Korelasi dan Signifikansi

Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variabel satu dan variabel lainnya, yaitu hubungan variabel persepsi terhadap peran karyawan, manajer, dan perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan dengan komitmen organisasi karyawan.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi *Pearson*. Korelasi *Pearson* merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya. Penelitian ini diuji pada taraf nyata 0,01 dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.00.

Menurut Sugiyono (2009), uji signifikansi dilakukan untuk menguji apakah hubungan yang ditemukan signifikan atau tidak. Apabila hasil yang diperoleh signifikan maka hasil korelasi tersebut dapat digeneralisasikan. Pada penelitian ini, uji signifikan diukur dengan membandingkan angka signifikansi/probabilitas yang dihasilkan oleh kedua variabel dengan taraf

signifikansinya. Kriteria signifikansi korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Kriteria Signifikan Variabel

Kriteria	
Probabilitas $> 0,05$	H_0 diterima
Probabilitas $< 0,05$	H_0 ditolak

3.10 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan
 - a. Memilih masalah dan menentukan variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini
 - b. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti
 - c. Merumuskan masalah dan merumuskan hipotesis
 - d. Menetapkan metode penelitian dan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini
 - e. Menetapkan populasi, sampel penelitian dan menentukan teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian
 - f. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan judul yang akan diteliti
 - g. Mengajukan proposal penelitian kepada Dewan Pembimbing Skripsi untuk mendapat pengesahan
 - h. Pengajuan surat izin penelitian yang dimulai dari jurusan Psikologi. Setelah mendapat rekomendasi dari jurusan selanjutnya mengajukan perizinan ke pihak fakultas dan rektorat. Setelah surat izin penelitian selesai, selanjutnya direkomendasikan langsung ke PT. Dirgantara Indonesia sebagai perusahaan tempat penelitian akan dilaksanakan dengan membawa proposal penelitian yang telah dibuat.

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Dirgantara Indonesia dengan dibantu oleh karyawan bagian HRD
- b. Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan sebagai sampel sekaligus populasi penelitian

3. Tahap Pengolahan Data

a. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan dengan tujuan untuk mengecek kelengkapan jumlah kuesioner yang terkumpul, dan mengecek kelengkapan pengisian kuesioner yang diisi oleh sampel. Setelah semuanya lengkap baru dilakukan pengolahan data.

b. Tabulasi Data

Tabulasi data adalah langkah dimana peneliti merekap semua data yang diperoleh untuk kemudian dilakukan perhitungannya dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 18.00. kegiatan tabulasi data terdiri atas pemberian skoring terhadap item-item yang perlu diberi skor. Penyebaran data dilakukan dengan menggunakan kategorisasi skor yang telah dibuat dan ditetapkan sebagai acuan dalam menentukan setiap jawaban sampel.

4. Tahap Penyelesaian

- a. Menampilkan hasil analisis penelitian
- b. Membahas hasil analisis penelitian berdasarkan teori yang dipergunakan
- c. Membuat kesimpulan dari hasil penelitian serta mengajukan rekomendasi untuk berbagai pihak yang terkait dengan penelitian.