

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Untuk dapat melakukan penelitian, peneliti harus menentukan metode yang akan dipakai sehingga akan mempermudah langkah-langkah penelitian. Langkah-langkah dalam penelitian meliputi: pengumpulan, penyusunan dan penganalisan serta penginterpretasian data sehingga peneliti dapat memecahkan masalah penelitian tersebut secara sistematis. Sugiyono (2006:1) mengemukakan bahwa: “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Penelitian memerlukan metode sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan untuk menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu pengetahuan tertentu. Metode penelitian digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif yang ditunjang dengan studi kepustakaan. Peneliti mendeskripsikan dan menganalisis data yang diperoleh dari sampel. Hasil deskripsi dan analisis data tersebut digeneralisasikan kepada keseluruhan populasi. Kerlinger (Riduwan, 2006: 49) mengemukakan bahwa:

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian survey penulis lakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam, tetapi generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif. Seperti dikatakan James H. McMillan & Sally Schumacher (2001:34) berikut:

In survey research the investigator select a sample of subject and administer a questionnaire or conducts interviews to collect data. Surveys are used frequently in educational research to describe attitudes, beliefs, opinions, and other types of information. Usually the research is designed so that information about a large number of people (the population) can be inferred from the responses obtained from a smaller group of subjects (the sample).

Dikatakannya peneliti memilih sampel dari subjek dan mengelola kuesioner atau mengadakan wawancara untuk mengumpulkan data. Survey sering digunakan dalam penelitian kependidikan untuk menjelaskan perilaku, kepercayaan, pendapat, dan jenis informasi lainnya. Biasanya penelitian dirancang untuk mengetahui informasi tentang sejumlah besar orang (populasi) dapat disimpulkan dari respon yang diperoleh dari kelompok subjek kecil (sampel).

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menghindari perbedaan penafsiran terhadap variabel-variabel penelitian. Hal ini merujuk pada pengertian definisi operasional variabel menurut James H. McMillan & Sally Schumacher (2001:84) berikut:

A definition of variable achieved by assigning meaning to a variable by specifying the activities or operations necessary to measure, categorize, or manipulate the variable. Operational definitions tell the researcher and reader what is necessary for answering the question or testing the hypothesis.

Definisi operasional dimaksudkan untuk mengukur, mengategorikan dan memanipulasi variabel berdasarkan aktivitas atau kegiatan khusus dari variabel tersebut. Riduwan (2006:10) mengemukakan: “Definisi operasional yang dirumuskan untuk setiap variabel harus sampai melahirkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti yang kemudian akan dijabarkan dalam instrumen penelitian.” Variabel-variabel penelitian secara operasional perlu ditelusuri merujuk pada pola hubungan antara variabel pengembangan karier, komitmen organisasional pembantu kepala sekolah, dan kinerja pembantu kepala sekolah.

1. Pengembangan Karier

Menurut Sadili Samsudin (2006:141) “Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.” Sedangkan yang dimaksud dengan pengembangan karier menurut Andrew J. Dubrin (A.A. Anwar P. Mangkunegara, 2000:77) bahwa :

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Secara rinci definisi operasional variabel pengembangan karier pada penelitian ini adalah upaya sekolah dalam melaksanakan pembinaan, pendidikan dan latihan, rotasi kerja dan promosi kerja untuk mewujudkan rencana karier pembantu kepala sekolah.

2. Komitmen Organisasional Pembantu Kepala Sekolah

Mowday, et al. (1982:27) mengatakan pengertian komitmen organisasional yakni: "*Organizational commitment is defined as 'the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization'.*" Sedangkan Porter dan Smith (Steers dan Porter, 1983:442-443) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah:

A relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization. It can be characterized by at least three factors: 1) a strong belief in and acceptance of the organization's goal and values, 2) a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization and 3) a strong desire to maintain membership in the organization.

Secara rinci definisi operasional variabel komitmen organisasional pada penelitian ini adalah proses di mana pembantu kepala sekolah mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi unit kerja. Aktivitas itu ditandai dengan pelibatan dirinya dalam kegiatan organisasi disertai kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

3. Kinerja Pembantu Kepala Sekolah

Prestasi kerja dapat dipandang sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Cooper (Samsudin, 2006:159) mengungkapkan:



A general term applied to part or all of conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa:

Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara rinci definisi operasional variabel kinerja pembantu kepala sekolah dalam penelitian ini adalah penampilan kerja pembantu kepala sekolah yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi di dalam menjalankan tugas administrasi yang menjadi wewenangnya.

C. Paradigma Penelitian

1. Asumsi

Asumsi adalah suatu titik tolak pemikiran yang menjadi landasan dari penyelidikan suatu masalah. Hal ini sesuai dengan pendapat Riduwan (2006:30) yang mengemukakan bahwa: "Fungsi asumsi dalam sebuah tesis merupakan titik pangkal penelitian dalam rangka penulisan tesis. Asumsi dapat berupa teori, evidensi-evidensi dan dapat pula pemikiran peneliti sendiri." Materi di dalam asumsi merupakan sesuatu yang tidak perlu dipersoalkan atau dibuktikan lagi kebenarannya, sekurang-kurangnya bagi masalah yang diteliti saat ini. Asumsi dirumuskan sebagai landasan bagi hipotesis.

Adapun asumsi yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pembantu kepala sekolah.
- b. Pembantu kepala sekolah melaksanakan tugasnya dalam rangka membantu kepala sekolah.
- c. Pengembangan karier akan menimbulkan respon psikologis yang berimbas terhadap kinerja pembantu kepala sekolah.
- d. Pengembangan karier adalah kesempatan menumbuhkan dan memperluas keahlian dan kemampuan dalam pencapaian rencana karier.
- e. Komitmen organisasional berdampak pada kinerja, tingkat kesalahan dan kemangkiran.
- f. Komitmen organisasional mendukung pembentukan iklim organisasi, kebersamaan dan kerja sama anggota organisasi.
- g. Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tidak hanya setia pada organisasi, tetapi juga memiliki keinginan untuk memberian tanggungjawab yang lebih dalam menyokong keberhasilan organisasi tempatnya bekerja
- h. Komitmen terhadap organisasi yang dibangun dalam diri anggota organisasi dapat mendorong anggota untuk lebih produktif.
- i. Kinerja optimal dihasilkan oleh kemampuan, pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

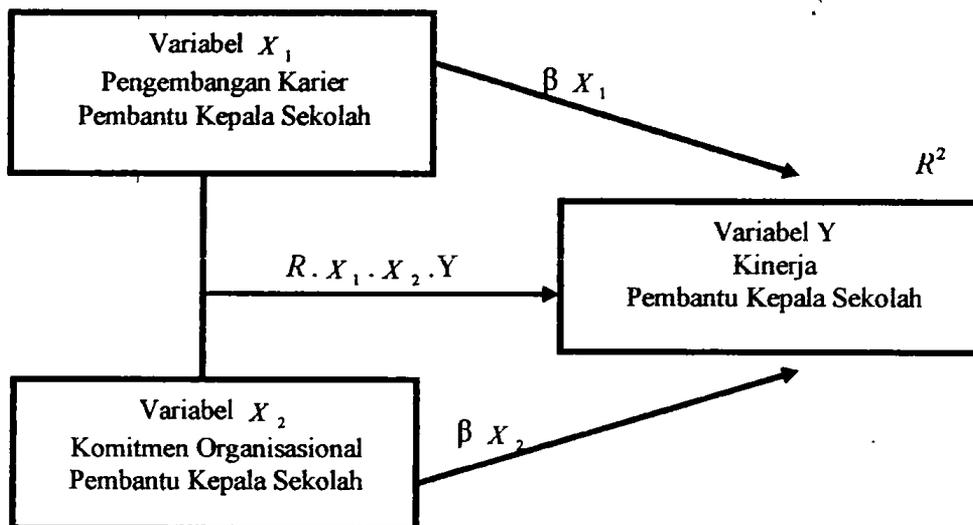
2. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti yang harus diuji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:70) yang mengemukakan bahwa: “Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.” Hipotesis dipandang sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Setelah penulis melakukan penelaahan terhadap teori-teori yang relevan sebagaimana telah dipaparkan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- a. “Terdapat kontribusi yang signifikan pengembangan karier terhadap kinerja pembantu kepala SMPN di Kota Cimahi”.
- b. “Terdapat kontribusi yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pembantu kepala SMPN di Kota Cimahi”.
- c. “Terdapat kontribusi yang signifikan pengembangan karier dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja pembantu kepala SMPN di Kota Cimahi”.

Untuk melihat hubungan antara ketiga variabel tersebut dapat digambarkan pada Gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 3.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

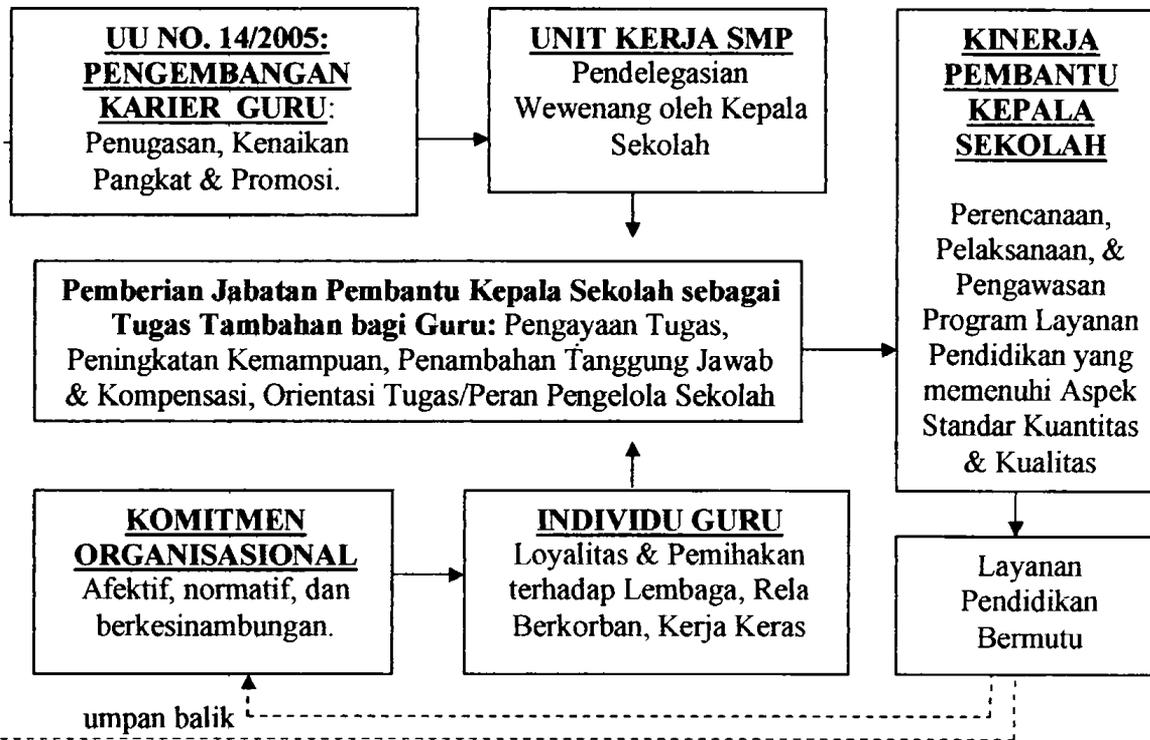
→ : Arah kontribusi

D. Kerangka Pemikiran Penelitian

Uma Sekaran (Sugiyono, 2006:65) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis membuat suatu kerangka pemikiran atas variabel-variabel penelitian yang diangkat dari permasalahan yang terjadi di lapangan. Berikut ini adalah bagan kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 3.2
Kerangka Pemikiran Penelitian

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Penetapan Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:90) "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." Populasi tidak dipandang sekedar jumlah yang ada pada

objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Populasi penelitian ini adalah pembantu kepala sekolah di SMP Negeri di Kota Cimahi sebanyak 40 orang, seperti terlihat dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1
Penyebaran Populasi Pembantu Kepala Sekolah

No.	Nama Sekolah	Jumlah Pembantu Kepala Sekolah
1	SMPN 1	4
2	SMPN 2	4
3	SMPN 3	4
4	SMPN 4	4
5	SMPN 5	4
6	SMPN 6	4
7	SMPN 7	4
8	SMPN 8	4
9	SMPN 9	4
10	SMPN 10	4
Total		40

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah bagian yang mewakili populasi untuk diteliti. Riduwan (2006:56) mengatakan: "Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti." Untuk mengambil sampel penelitian, penulis menggunakan teknik pengambilan secara acak (*simple random sampling*) yang menurut Sugiyono (2006:93) ialah: "Cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen."

Penentuan jumlah sampel individu menggunakan rumus Slovin seperti dikutip Umar (1999:49) bahwa: “Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

di mana:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam penelitian ini 5%.

Dengan menggunakan rumus di atas, maka penentuan jumlah sampel guru dalam penelitian ini dengan menempuh perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{40}{1 + 40 \cdot (0,05)^2} \\ n &= \frac{40}{1 + 40 \cdot (0,0025)} \\ n &= \frac{40}{1 + 0,1} \\ n &= \frac{40}{1,1} \\ n &= 36,36 \approx 36 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel penelitian yang diambil adalah sebanyak 36 orang dari jumlah populasi sebanyak 40 orang.

Penentuan jumlah sampel penelitian dari tiap SMP ditentukan berdasarkan jumlah sampel dibagi jumlah SMP, yaitu 6 SMP diambil sampel

masing-masing 4 orang dan 4 SMP diambil masing-masing 3 orang melalui proses acak seperti terlihat pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2
Penyebaran Sampel Pembantu Kepala Sekolah

No.	Nama Sekolah	Jumlah Sampel
1	SMPN 1	4
2	SMPN 2	4
3	SMPN 3	4
4	SMPN 4	3
5	SMPN 5	4
6	SMPN 6	4
7	SMPN 7	3
8	SMPN 8	3
9	SMPN 9	4
10	SMPN 10	3
Total		36

F. Prosedur Pengumpulan Data Penelitian

Ada beberapa langkah yang harus ditempuh dalam pelaksanaan sebuah penelitian, langkah-langkah tersebut mencakup kegiatan-kegiatan berikut ini:

1. Menentukan Instrumen Penelitian

Pengembangan instrumen penelitian dilakukan dengan berdasar kepada variabel yang diteliti. Variabel yang diteliti mencakup pengembangan karier, komitmen organisasional, dan kinerja pembantu kepala sekolah. Mengacu kepada permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian ini, maka data yang perlu dikembangkan adalah data tentang pengembangan karier, komitmen organisasional, dan kinerja pembantu kepala sekolah. Oleh karena itu, ditetapkan alat pengumpul data yang relevan dengan fokus permasalahannya.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu responden diberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang menggambarkan hal-hal yang ingin diungkap dari ketiga variabel disertai alternatif jawabannya. Selanjutnya responden diminta untuk merespon setiap item sesuai dengan keadaan dirinya dan keadaan yang diketahui serta dirasakannya dengan cara membubuhkan tanda *check* (✓) pada alternatif jawaban yang tersedia.

Adapun alasan peneliti memilih untuk menggunakan angket tertutup seperti yang telah dikemukakan di atas yaitu:

- a. Dengan angket tertutup, dapat menghimpun data yang diperlukan dalam waktu yang relatif singkat.
- b. Memudahkan responden dalam memberikan jawaban pada alternatif jawaban yang telah di sajikan peneliti.
- c. Dapat mengarahkan responden kepada pokok persoalan.
- d. Memberi kemudahan kepada peneliti dalam menganalisis jawaban-jawaban yang telah diperoleh.
- e. Pengumpulan data dengan angket tertutup akan lebih efisien ditinjau dari segi tenaga, waktu dan dana.

2. Penyusunan Instrumen Penelitian

Langkah-langkah yang ditempuh dalam menyusun angket adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu: pengembangan karier sebagai variabel X_1 , komitmen organisasional pembantu kepala

sekolah sebagai variabel X_2 dan kinerja pembantu kepala sekolah sebagai variabel Y .

- b. Membuat kisi-kisi alat pengumpul data dengan mengungkap aspek dan indikatornya sebagai berikut.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Aspek	Indikator	Sub Indikator	Nomor Item
1	Pengembangan Karier	Tujuan Pengembangan Karier	1. Tujuan individual	a. Mewujudkan rencana karier b. Meningkatkan efektivitas pekerjaan	1 – 10
			2. Tujuan organisasional	a. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan b. Memberikan harapan yang baik bagi pegawai c. Memberikan kejelasan tentang kenaikan pangkat dan jabatan beserta kewajiban dan haknya. d. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan organisasi e. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya f. Menciptakan iklim kerja positif g. Membentuk pegawai bermental sehat h. Membantu memperkuat pelaksanaan program organisasi i. Mengurangi kelalaian	

				atau kesalahan kerja j. Mengintegrasikan perencanaan kerja dan perencanaan kepegawaian	
		Upaya Pengembangan Karier	1. Pengembangan karier individual.	a. Prestasi kerja b. <i>Exposure</i> (sosialisasi diri) c. Kesetiaan organisasional d. Mentor dan sponsor e. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh	11 – 15
			2. Pengembangan karier organisasional	a. Dukungan manajemen b. Memberikan umpan balik c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif	
		Teknik Pengembangan Karier	1. Pembinaan dari pimpinan	a. Pementoran b. Pemotivasian c. Pengarahan d. Meluangkan waktu e. Memberikan kemudahan	16 – 27
			2. Pendidikan dan latihan	a. Kesempatan melanjutkan pendidikan b. Mengikuti kursus keterampilan c. Mengikuti diklat khusus (seminar & lokakarya)	
			3. Rotasi kerja	a. Pertimbangan dasar keterampilan pada tugas baru b. Memperluas pengalaman pegawai c. Memberi pilihan jalur karier pegawai	
			4. Promosi kerja	a. Dasar promosi b. Manfaat promosi	
2	Komitmen Organisasional Wakil Kepala	Jenis-jenis Komitmen	1. Komitmen Afektif	a. Kesesuaian dengan nilai dan tujuan organisasi	1 – 9

	Sekolah	Organisasional		<ul style="list-style-type: none"> b. Menerima nilai dan tujuan organisasi c. Percaya terhadap nilai dan tujuan organisasi d. Keterikatan emosional dengan organisasi 	
2. Komitmen Normatif			<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan b. Kehadiran yang tinggi c. Memperhatikan dan peduli terhadap nasib organisasi 	10 - 11	
3. Komitmen Berkesinambungan			<ul style="list-style-type: none"> a. Pengorbanan b. Aspek taruhan c. Kurangnya alternatif pekerjaan di luar organisasi 	12 - 21	
3	Kinerja Wakil Kepala Sekolah	Aspek Standar Kinerja	1. Aspek kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Proses kerja administrasi b. Kondisi pekerjaan c. Alokasi waktu yang dipergunakan d. Lamanya melaksanakan pekerjaan e. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan f. Jumlah pelayanan dalam bekerja g. Jenis pelayanan dalam bekerja 	1 - 29
			2. Aspek kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketepatan kerja b. Kualitas pekerjaan c. Tingkat kemampuan dalam bekerja d. Kemampuan menganalisis data e. Kemampuan menganalisis informasi f. Kemampuan menggunakan mesin g. Kemampuan menggunakan 	30 - 38

				peralatan h. Kemampuan mengevaluasi keluhan pengguna layanan pendidikan	
--	--	--	--	---	--

- c. Menyusun sejumlah pernyataan atau butir-butir item baik positif maupun negatif.
- d. Memeriksa daftar pernyataan alat pengumpul data. Pada tahap ini butir pernyataan yang dirumuskan butir pernyataan untuk pengembangan karier dan butir pernyataan untuk komitmen organisasional pembantu kepala sekolah, dan butir pernyataan untuk kinerja pembantu kepala sekolah. Untuk melihat kesesuaian antara isi pernyataan dengan indikator nilai yang diukur oleh butir pernyataan, dilakukan penelaahan/penilaian atau *judgement* pakar. Penelaahan ini dibantu oleh pembimbing penulisan tesis.
- e. Menetapkan kriteria skor untuk setiap item

Setelah merumuskan angket, kemudian ditetapkan alat ukur yang akan digunakan dalam pemberian skor terhadap setiap butir item dengan menggunakan skala likert dengan ukuran ordinal, artinya objek yang diteliti mempunyai peringkat dari lima rangkaian urutan, yang dimulai dari: Sangat Setuju/Selalu, Setuju/Sering, Netral/Kadang-kadang, Tidak Setuju/Hampir tidak pernah, Sangat Tidak Setuju/Tidak pernah.

e. Menetapkan skala pengukuran variabel

Setiap item dalam angket memiliki 5 kriteria jawaban dengan pemberian skor dimulai dari 1, 2, 3, 4, sampai 5, dengan ketentuan seperti pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.4
Ketentuan Pemberian Skor Angket

Arah Pernyataan	Sangat Setuju/ Selalu	Setuju/ Sering	Netral/ Kadang-kadang	Tidak Setuju/ Hampir Tidak Pernah	Sangat Tidak Setuju/Tidak pernah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3. Uji Coba Instrumen Penelitian

Setelah penetapan dan penyusunan angket selesai dilakukan adalah uji coba angket. Kegiatan ini penting dilakukan oleh peneliti untuk menilai angket yang telah disusunnya. Angket diujicobakan kepada responden yang sama atau yang memiliki karakteristik yang sama dengan responden yang sebenarnya. Uji coba ini dilakukan kepada 10 responden, yaitu pembantu kepala sekolah di luar populasi yang karakteristiknya mendekati karakteristik populasi. Peneliti mengadakan uji coba kepada Pembantu Kepala SMPN 1, SMPN 6, dan SMPN 9 Kota Bandung. Uji coba alat ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat pengumpul data.

Setelah uji coba dilaksanakan, selanjutnya dilakukan analisis statistik dengan tujuan untuk menguji validitas dan reliabelitasnya, sehingga hasil penelitian yang dimaksudkan betul-betul dapat dipertanggungjawabkan.

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Analisis validitas ini dengan cara mengkorelasikan skor yang ada pada setiap item dengan skor total. Rumus yang dipergunakan adalah rumus yang dikemukakan oleh Pearson, yang lebih dikenal dengan sebutan rumus korelasi "*product momen*", adalah :

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

Keterangan:

- r_{xy} = besarnya koefisien korelasi
- n = jumlah responden
- X = skor variabel X
- Y = skor variabel Y

Kemudian harga r yang diperoleh dari perhitungan di atas, diuji dengan menggunakan uji t , untuk memberi taraf signifikansinya dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

- r = koefisien korelasi product moment
- n = jumlah responden

Kriteria signifikansi apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah kriteria validitas diketahui, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas instrumen. Mengingat karakteristik data yang telah diambil dengan skala likert, dengan rentangan skor 1 sampai 5, sehingga untuk mengujinya peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment*

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

r_i = reliabilitas instrumen

r_b = korelasi *pearson product moment* antara belahan pertama dan belahan kedua

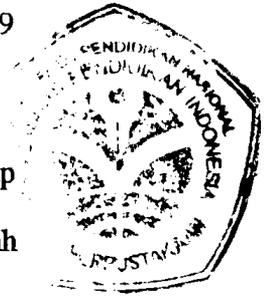
Setelah diperoleh harga r_i kemudian selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi korelasi dengan menggunakan perbandingan kepada r tabel. Kriteria signifikansi apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

F. Analisis Data Penelitian

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitian pun akan segera diketahui. Pada analisis data penelitian ini, penulis menggunakan media perangkat lunak komputer *Microsoft Excel* dan *SPSS 14.0*.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam prosedur pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. Menyeleksi data agar dapat diolah lebih lanjut, yaitu dengan memeriksa jawaban responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.



2. Menentukan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap item variabel penelitian dengan menggunakan skala penilaian yang telah ditentukan kemudian menentukan skornya.
3. Menganalisis kecenderungan gambaran umum variabel penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan umum jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian, dengan formula sebagai berikut:

$$P = \frac{\bar{X}}{X_{id}} \times 100\%$$

Keterangan:

P = presentase skor rata-rata yang dicari

\bar{X} = skor rata-rata setiap variabel

X_{id} = skor ideal setiap variabel

Setelah hasilnya diperoleh, kemudian dikonsultasikan dengan modifikasi kriteria atau klasifikasi dari Riduwan (2006:88) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kriteria Rata-rata Hasil Penelitian

Persentase	Kriteria
0 % - 20 %	Sangat Lemah/Sangat Kurang
21 % - 40 %	Lemah/Kurang
41 % - 60 %	Cukup
61 % - 80 %	Kuat/Baik
81% - 100%	Sangat Kuat/Sangat Baik

4. Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku

Pada dasarnya peneliti menggunakan instrumen dengan alternatif jawaban yang diberi bobot tiap interval. Namun, pada penelitian sosial dengan menghimpun persepsi manusia dapat dimungkinkan adanya perbedaan tingkat interval yang dimaksud. Hal ini sejalan dengan pendapat Furqon (2004:8) berikut:

Pengakuan bahwa skor-skor yang dihasilkan oleh suatu instrumen itu disebut data interval didasarkan pada asumsi kesamaan jarak antara

skor-skor yang diperoleh. Jika karena berbagai hal, asumsi ini tidak dapat dipertahankan maka skor yang dihasilkan oleh suatu instrumen akan lebih merupakan data ordinal.

Maka, penulis mengubah skor mentah menjadi skor baku menggunakan rumus berikut:

$$T_i = 50 + 10 \left(\frac{X - \bar{X}}{S} \right)$$

Keterangan:

T_i = Skor baku

X = Data skor untuk masing-masing responden

\bar{X} = Rata-rata

S = Simpangan Baku

5. Uji Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menentukan teknik statistik apa yang akan digunakan pada pengolahan data selanjutnya. Apabila penyebaran datanya normal maka akan digunakan statistik parametrik sedangkan apabila penyebarannya tidak normal maka akan digunakan teknik statistik non parametrik. Berikut penulis sajikan hasil uji normalitas distribusi data penelitian ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Normalitas Distribusi Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengembangan Karier	Komitmen Organisasional	Kinerja
N		36	36	36
Normal Parameters ^b	Mean	49.6111	49.6944	50.1389
	Std. Deviation	9.90030	10.04510	9.96323
Most Extreme Differences	Absolute	.219	.134	.120
	Positive	.219	.134	.120
	Negative	-.114	-.116	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		1.314	.801	.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063	.542	.674

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas distribusi data yang digunakan adalah *One Sample Kolgomorov-Smirnov Test* dengan menggunakan media perangkat lunak komputer *SPSS 14.0*. Berdasarkan penujian itu semua variabel penelitian berdistribusi normal.

6. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier ini dimaksudkan untuk mencari hubungan fungsional antara variabel X_1 , X_2 dengan Y dan X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y . Uji ini dilaksanakan dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b X_1$$

$$Y = a + b X_2$$

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

Keterangan:

Y = Harga variabel Y yang diramalkan

a = Harga garis regresi, yaitu apabila X_1 atau $X_2 = 0$

b = koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y , jika satu unit perubahan terjadi pada X_1 dan atau X_2

X_1, X_2 = harga-harga pada variabel X_1 dan X_2 .

7. Menguji Hipotesis Penelitian

- a. Menghitung koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan variabel Y , variabel X_2 dengan variabel Y memakai rumus

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

- b. Kemudian menguji signifikansi koefisien korelasi antar variabel tersebut, dengan rumus:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi *product moment*
 n = jumlah responden

Kriteria signifikansi apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$)

- c. Menghitung korelasi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y menggunakan rumus korelasi ganda sebagai berikut.

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r_{X_1Y}^2 + r_{X_2Y}^2 - 2(r_{X_1Y})(r_{X_2Y})(r_{X_1X_2})}{1 - r_{X_1X_2}^2}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda dicari dulu F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} .

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Di mana: R = Nilai Koefisien Korelasi Ganda
 k = Jumlah Variabel Bebas (*Independent*)
 n = Jumlah Sampel
 F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

Kriteria signifikansi:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan.

Di mana $\alpha = 0,05$ dan $F_{tabel} = F_{\{(1 - \alpha)(dk=k), (dk=n-k-1)\}}$

- d. Mencari besarnya koefisien determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengujinya dipergunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinan yang dicari



