

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada BKPLD Kota Banjar yang beralamat di Jalan Raya Siliwangi 15 Kota Banjar-Jawa Barat. Adapun yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BKPLD Kota Banjar-Jawa Barat yang memiliki 34 orang pegawai.

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap pengembangan karir pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Latihan Daerah (BKPLD) Kota Banjar Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini, objek penelitian yang menjadi variabel bebas (X) adalah Prestasi Kerja yang terdiri dari kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggungjawab dan variabel terikat (Y) adalah Pengembangan Karir yang terdiri dari menilai kebutuhan karir, kesempatan karir, serta penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir.

3.2. Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam setiap pembuatan karya ilmiah mutlak diperlukan, karena merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan

serta dapat memberikan gambaran kepada peneliti bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan sehingga masalah tersebut dapat dipecahkan.

Suharsimi Arikunto (2006:160) menyatakan bahwa: “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.”

Sugiyono (2008:12) menyatakan bahwa :

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Berdasarkan pendapat diatas, dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk melihat keterkaitan antara dua variabel melalui analisa data yang didapat. Metode deskriptif analisis lebih menekankan kepada suatu studi untuk memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung. Seperti yang diungkapkan oleh Moh. Nasir (2003:54): “Metode deskriptif metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) penelitian verifikatif “pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh

prestasi kerja pegawai terhadap pengembangan karir pada BKPLD Kota Banjar Jawa Barat. Penelitian deskriptif disini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi pegawai atas prestasi kerja pegawai dan pengembangan karir pada BKPLD Kota Banjar Jawa Barat.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey* yaitu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Menurut Sugiyono (2008:10) memberi pendapat mengenai *explanatory survey*:

Explanatory survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2. Desain Penelitian

Berdasarkan masalah yang ada mengacu pada metode penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian ini, maka disusun desain penelitian. Desain penelitian dapat diartikan sebagai rencana dan struktur, desain penelitian

merupakan perencanaan penelitian, yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data, yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Sebagai strategi, desain penelitian merupakan penjelasan rinci tentang apa yang akan dilakukan peneliti dalam rangka pelaksanaan penelitian.

Suharsimi Arikunto (2006:51) mengemukakan bahwa ” Desain Penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan, yang akan dilaksanakan.”

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional, karena peneliti menguji tingkat pengaruh *independent variable* (variabel bebas) terhadap *dependent variable* (variabel terikat) yaitu prestasi kerja pegawai dengan pengembangan karir pada BKPLD Kota Banjar Jawa Barat.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu, Prestasi Kerja Pegawai sebagai variabel X, dan Pengembangan Karir sebagai variabel Y. Variabel Prestasi Kerja Pegawai (X) adalah variabel bebas (*Independent Variable*), sedangkan variabel Pengembangan Karir (Y) merupakan variabel terikat (*Dependent Variable*). Dibawah ini merupakan rincian operasionalisasi variabel X dan variabel Y yang dirumuskan sebagai berikut:

TABEL 3.1.
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
Prestasi Kerja (X)	"Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". (Hasibuan, 2007:95)	Kesetiaan	<ul style="list-style-type: none"> Setia dalam pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesetiaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	1
		Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> Jujur mengerjakan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keahlian mengerjakan pekerjaan dengan jujur 	Ordinal	2
		Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> Mematuhi peraturan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepatuhan dalam mematuhi peraturan 	Ordinal	3
		Kreativitas	<ul style="list-style-type: none"> Mengembangkan kreativitas 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan dalam mengembangkan kreativitas Tingkat kecepatan dalam berpikir dan bertindak 	Ordinal	4,5
		Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan keeratan kerjasama 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keeratan kerjasama dengan pegawai lain Tingkat keeratan kerjasama dengan atasan 	Ordinal	6,7
		Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> Mampu memimpin pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan dalam memimpin 	Ordinal	8
		Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> Memperbaiki sikap dalam memperoleh prestasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan memperbaiki kinerja dalam memperoleh prestasi kerja 	Ordinal	9
		Prakarsa	<ul style="list-style-type: none"> Ahli berinisiatif 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keahlian dalam berinisiatif 	Ordinal	10
		Kecakapan	<ul style="list-style-type: none"> Teliti dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian dalam bekerja 	Ordinal	11
		Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan kerja sesuai 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan 	Ordinal	12

			tanggungjawab	dalam menyelesaikan kerja sesuai tanggungjawab		
--	--	--	---------------	--	--	--

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
Pengembangan Karir (Y)	<p>“Pengembangan karir merupakan pekerjaan pada suatu perusahaan yang memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang diberikannya. Dimana harapan itu untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi atau jabatan sebelumnya”. (Wahyudi, 2002:161).</p>	Menilai Kebutuhan Karir	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan karirnya. • Penjelasan dukungan atasan kepada pegawai untuk mendapatkan karir yang lebih tinggi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan pemimpin dalam pemberian kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan karirnya. • Tingkat kejelasan dukungan atasan kepada pegawai untuk mendapatkan karir yang lebih tinggi. 	Ordinal	13,14
		Kesempatan Karir	<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan mengenai informasi kesempatan karir. • Penjelasan mendapatkan kesempatan dalam ketersediaan jabatan yang harus ditempuh. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan mengenai informasi kesempatan karir. • Tingkat kejelasan mendapatkan kesempatan dalam ketersediaan jabatan yang harus ditempuh. 	Ordinal	15,16
		Penyesuaian Kebutuhan dan Kesempatan Karir	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan perhatian dalam peningkatan kemampuan pegawai. • Memberikan penjelasan untuk mendapatkan kesempatan karir yang disesuaikan dengan pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan perhatian perusahaan dalam peningkatan kemampuan pegawai. • Tingkat kejelasan untuk mendapatkan kesempatan karir yang disesuaikan dengan pekerjaan. 	Ordinal	17,18

3.4. Jenis Sumber Data Penelitian, dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2006:129). Data yang penulis peroleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden, pada saat penelitian di lapangan dengan melakukan pengamatan langsung yaitu dengan mengadakan wawancara dengan responden, dan pengamatan tidak langsung pada objek penelitian yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk diisi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur seperti: buku-buku teori, dokumen-dokumen yang berisi informasi dari instansi yang bersangkutan dengan penelitian, karya ilmiah yang dipublikasikan serta artikel-artikel yang berasal dari internet berupa data dan teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu penulis mengamati secara langsung kegiatan BKPLD Kota Banjar Jawa Barat. Khususnya yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai dengan pengembangan karir BKPLD Kota Banjar Jawa Barat.
2. *Interview*, yaitu dialog atau wawancara langsung dengan pihak instansi diantaranya dengan kepala bagian atau pemimpin serta karyawan BKPLD Kota Banjar Jawa Barat, untuk memperoleh data mengenai profil instansi dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.
3. Penelitian kepustakaan (Library Research) yaitu dengan cara mempelajari bahan-bahan yang dianggap perlu dan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh bahan-bahan yang dapat dijadikan landasan teori.
4. Kuesioner/Angket, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi responden yang terdiri dari pertanyaan mengenai prestasi kerja pegawai serta pengembangan karir. Dalam kuesioner ini dirumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Penulis menyebarkan angket yang berupa pernyataan-pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Bentuk angket yang dipergunakan adalah angket tertutup yaitu pernyataan-pernyataan yang dibuat tidak memerlukan penjelasan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda check list pada masing-masing jawaban yang dianggap tepat.

Penyusunan angket ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan atau pernyataan

2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban.
3. Menetapkan skala penilaian angket

Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model Likert. Agar pernyataan dalam angket dapat menghasilkan data yang benar, perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk “Mengukur tingkat keahlian suatu instrument, yakni kemampuan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat”. (Suharsimi Arikunto, 2002 : 144). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan data yang dihasilkan dapat dipercaya maka instrument tersebut dikatakan *reliable*”. (Suharsimi Arikunto, 2002:174).

3.5. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1. Populasi

Dalam pengumpulan dan menganalisis suatu data, langkah yang sangat penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu. Menurut Sugiyono (2008:115) memberi pendapat mengenai, ”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”. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah pegawai BKPLD Kota Banjar, yang berjumlah 34 orang.

TABEL 3.2.
JUMLAH PEGAWAI PADA BKPLD KOTA BANJAR

Jabatan	Jumlah (Orang)
Kepala BKPLD	1
Sekretaris	1
Kabid Mutasi Pegawai	1
Kabid Pendidikan dan Latihan	1
Kabid Pengembangan Pegawai	1
Kasubid Analisa Kebutuhan Pengembangan Diklat	1
Kasubid Data, Pengadaan dan Pensiun	1
Kasubid Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional	1
Kasubag Keuangan	1
Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
Kasubid Mutasi Struktural dan Non Struktural	1
Kasubid Mutasi Fungsional	1
Kasubid Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Pegawai	1
Plt. Kasubag Penyusunan Program dan Evaluasi	1
Pelaksana	20
Jumlah Pegawai	34

Sumber: BKPLD Kota Banjar

3.5.2. Sampel

Sampel diambil apabila keseluruhan objek penelitian adalah homogen atau sama, maka dapat ditarik kesimpulan tentang keseluruhan hanya dari beberapa sampelnya saja dan berlaku untuk populasi. Sedangkan populasi diambil apabila objek terlihat heterogen atau beraneka ragam sehingga tidak dapat diwakilkan kepada beberapa orang sebagai sampel secara keseluruhan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili.

Mengenai berapa jumlah karyawan yang harus diambil dalam penelitian sampel Suharsimi Arikunto (2007 :62) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : "Sekedar ancer-ancer, maka apa bila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%.

Berdasarkan pendapat diatas, dikarenakan jumlah pegawai pada BKPLD Kota Banjar ini, populasi yang ada kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau pegawai BKPLD yaitu sebanyak 34 orang pegawai.

3.5.3. Teknik Penarikan Sampel

Sugiyono (2008:78) mengemukakan bahwa "Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel". Mengingat populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 34 orang, maka teknik sampling yang diambil adalah sampling jenuh. Sugiyono (2008:78) mengemukakan bahwa "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel".

3.6. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipótesis

Untuk menentukan layak atau tidaknya penelitian ini maka alat ukur yang digunakan harus memiliki kriteria *valid* dan *reliabel*. Sehingga peneliti menguji kuesioner yang akan diberikan kepada responden dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1. Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel prestasi kerja pegawai (X) ada pengaruhnya atau tidak terhadap variabel pengembangan karir (Y).

Data merupakan gambaran variabel yang akan diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, pembuktian hipotesis merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan untuk membuktikan data

tersebut akurat dan dapat dipercaya atau tidak. Instrumen yang baik harus memenuhi syarat penting yaitu *valid* dan *reliable*.

Dalam melaksanakan pengolahan data ini prosedur yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Mengecek lembar jawaban yang telah diisi oleh responden untuk mengetahui kelengkapan hasil jawaban responden yang akan menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut diolah lebih lanjut.
- b. Menghitung bobot nilai dengan menggunakan skala *differential*.
- c. Rekapitulasi nilai angket variabel X (prestasi kerja pegawai), dan variabel Y (pengembangan karir).
- d. Tahap uji coba kuesioner

Untuk menguji layak atau tidaknya kuesioner yang disebarkan kepada responden, maka penulis melakukan dua tahap pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1.1. Pengujian Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir item dengan skor total.

Dalam pengujian validitas ini dilakukan untuk menentukan kevalidan dari suatu instrument, bahwa instrument yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menentukan kevalidan dari item kuesioner digunakan metode koefisien *Korelasi Product Moment* yang dilakukan dengan mencari

korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan dari hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden (y) dengan skor masing-masing item (x) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2008:248)

Keterangan:

r_{xy} = menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel : item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid.
- b. Jika r hitung \leq r tabel : item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut:

TABEL 3.3.
TABEL DERAJAT HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:250)

Selanjutnya, penulis melakukan proses perhitungan dan pengolahan uji instrumen dengan menggunakan bantuan *software MS Excel*, berdasarkan pada pengolahan uji instrumen itu diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel X (prestasi kerja) dan variabel Y (pengembangan karir) telah valid.

Dari hasil pengujian yang dilakukan, jawaban yang diperoleh dari kuesioner pengujian kemudian dihitung korelasi dari masing-masing item, maka seluruh pernyataan dapat dikatakan valid jika dibandingkan dengan nilai r_{tabel} .

Uji validitas untuk variabel prestasi kerja dan pengembangan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 3.4.
VALIDITAS PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR

VALIDITAS PER ITEM PERTANYAAN VARIABEL PRESTASI KERJA										
NO	$\sum X$	$\sum X^2$	$(\sum X)^2$	$\sum XY$	$\sum Y$	$\sum Y^2$	$(\sum Y)^2$	r_{xy}	r tabel	Validitas
ITEM 1	56	226	3136	2480	626	27530	391876	0,927	0,553	VALID
ITEM 2	50	186	2500	2212	626	27530	391876	0,760	0,553	VALID
ITEM 3	51	187	2601	2241	626	27530	391876	0,815	0,553	VALID
ITEM 4	49	181	2401	2171	626	27530	391876	0,735	0,553	VALID
ITEM 5	47	159	2209	2055	626	27530	391876	0,728	0,553	VALID
ITEM 6	59	249	3481	2596	626	27530	391876	0,867	0,553	VALID
ITEM 7	61	261	3721	2656	626	27530	391876	0,818	0,553	VALID
ITEM 8	53	203	2809	2323	626	27530	391876	0,747	0,553	VALID
ITEM 9	56	226	3136	2467	626	27530	391876	0,842	0,553	VALID
ITEM 10	46	166	2116	2056	626	27530	391876	0,728	0,553	VALID
ITEM 11	44	152	1936	1964	626	27530	391876	0,712	0,553	VALID
ITEM 12	54	200	2916	2309	626	27530	391876	0,625	0,553	VALID

VALIDITAS PER ITEM PERTANYAAN VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR										
ITEM 13	55	213	3025	1311	348	8238	121104	0,811	0,553	VALID
ITEM 14	54	202	2916	1281	348	8238	121104	0,798	0,553	VALID
ITEM 15	61	257	3721	1450	348	8238	121104	0,908	0,553	VALID
ITEM 16	61	255	3721	1441	348	8238	121104	0,764	0,553	VALID
ITEM 17	60	246	3600	1414	348	8238	121104	0,700	0,553	VALID
ITEM 18	57	221	3249	1341	348	8238	121104	0,692	0,553	VALID

Hasil Pengolahan Data 2010

Contoh hasil perhitungan manual validitas:

$$\sum X = 56 \quad \sum Y = 626 \quad \sum X.Y = 2480 \quad \sum X^2 = 226 \quad \sum Y^2 = 27530$$

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

$$r_{xy} = \frac{15(2480) - (56)(626)}{\sqrt{\{15(226) - (3136)\} \{15(27530) - (391876)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{37200 - 35056}{\sqrt{\{3390 - 3136\} \{412950 - 391876\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2144}{\sqrt{(254)(21074)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2144}{\sqrt{5352796}}$$

$$r_{xy} = 0,927$$

Koefisien korelasi di atas kemudian dibandingkan dengan r tabel *Product Moment* (tabel terlampir) sebesar 0,553. Nilai r hitung > r tabel, artinya terdapat korelasi yang positif item dalam variabel dan signifikan maka butir pertanyaan dikatakan valid. Dengan menggunakan cara yang sama, maka dapat diuji validitas untuk seluruh item.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Prestasi Kerja Pegawai (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 13 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,553. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

TABEL 3.5.
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL PRESTASI KERJA (X)

No.	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
PRESTASI KERJA (X)				
1	Setia dalam pekerjaan			
	Tingkat kesetiaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0,927	0,553	Valid
2	Jujur mengerjakan pekerjaan			
	Tingkat kesesuaian keahlian mengerjakan pekerjaan dengan kejujuran	0,760	0,553	Valid
3	Mematuhi peraturan			
	Tingkat kepatuhan dalam mematuhi peraturan	0,815	0,553	Valid
4	Mengembangkan kreativitas			
	Tingkat kemampuan dalam mengembangkan kreativitas	0,735	0,553	Valid
5	Kecepatan berpikir dan bertindak			
	Tingkat kecepatan dalam berpikir dan bertindak	0,728	0,553	Valid
6	Hubungan keeratan kerjasama dengan pegawai lain			
	Tingkat keeratan kerjasama dengan pegawai lain	0,867	0,553	Valid
7	Hubungan keeratan kerjasama dengan atasan			
	Tingkat keeratan kerjasama dengan atasan	0,818	0,553	Valid
8	Mampu memimpin pegawai			
	Tingkat kemampuan dalam memimpin	0,747	0,553	Valid
9	Memperbaiki kinerja dalam memperoleh prestasi kerja			
	Tingkat kemampuan memperbaiki kinerja dalam memperoleh prestasi kerja	0,842	0,553	Valid
10	Ahli berinisiatif			
	Tingkat keahlian dalam berinisiatif	0,728	0,553	Valid
11	Teliti dalam bekerja			
	Tingkat ketelitian dalam bekerja	0,712	0,553	Valid
12	Menyelesaikan kerja sesuai tanggungjawab			
	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan kerja sesuai tanggungjawab	0,625	0,553	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 3.5. pada instrumen prestasi kerja pegawai (X) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator setia dalam pekerjaan

dengan item pernyataan tingkat kesetiaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan bernilai 0,927, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat kuat. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator menyelesaikan kerja sesuai tanggungjawab dengan item pernyataan tingkat kemampuan dalam menyelesaikan kerja sesuai tanggungjawab yang bernilai 0,625, dan dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya rendah.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel pengembangan karir (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 13 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,553. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut:

TABEL 3.6.
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (Y)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PENGEMBANGAN KARIR (Y)				
Menilai Kebutuhan Karir				
1	Tingkat kemampuan pemimpin dalam pemberian kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan karirnya.	0,811	0,553	Valid
2	Tingkat kejelasan dukungan atasan kepada pegawai untuk mendapatkan karir yang lebih tinggi.	0,798	0,553	Valid
Kesempatan Karir				
3	Tingkat kejelasan mengenai informasi kesempatan karir.	0,908	0,553	Valid
4	Tingkat kejelasan mendapatkan kesempatan dalam ketersediaan jabatan yang harus ditempuh.	0,764	0,553	Valid
Penyesuaian Kebutuhan dan Kesempatan Karir				
5	Tingkat kemampuan perhatian perusahaan dalam peningkatan kemampuan pegawai.	0,700	0,553	Valid
6	Tingkat kejelasan untuk mendapatkan kesempatan karir yang disesuaikan dengan pekerjaan.	0,692	0,553	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan Tabel 3.6. pada instrumen variabel pengembangan karir dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator kesempatan karir dengan item pernyataan tingkat kejelasan mengenai informasi kesempatan karir yang bernilai 0,908, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat kuat. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir dengan item pernyataan tingkat kejelasan untuk mendapatkan kesempatan karir yang disesuaikan dengan pekerjaan bernilai 0,692 dan dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya rendah.

3.6.1.2. Pengujian Reliabilitas

Untuk dapat memenuhi instrumen penelitian yang sifatnya adalah selalu dapat dipercaya (*reliable*), maka digunakan uji reliabilitas, yaitu untuk mengetahui ketepatan nilai angket, artinya instrumen penelitian reliabel bila diujikan pada kelompok yang sama dalam waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus alpha yang diungkap oleh Suharsimi Arikunto sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya item instrumen

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varians item

σ_t^2 = Varians total

Rumus jumlah varians tiap item :

$$\sigma_b^2 = \frac{X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan :

σ_b^2 = Varians tiap item

ΣX^2 = Jumlah kuadrat jawaban responden tiap item

$(\Sigma X)^2$ = Kuadrat skor seluruh responden tiap item

N = Jumlah peserta tes

Rumus varians total adalah :

$$\sigma_t^2 = \frac{Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan :

σ_t^2 = Varians total

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor total

$(\Sigma Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari kuadrat skor total

N = Jumlah peserta tes

Setelah harga r_{11} diperoleh, kemudian dibandingkan dengan harga r pada tabel r *Product Moment*. Reliabilitas instrumen akan terbukti jika harga r_{11} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila harga r_{11} lebih kecil dari r_{tabel} pada taraf signifikasi, maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 34 responden dengan tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai $C\alpha$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{\text{minimal}}$ sebesar 0,700.

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

TABEL 3.7.
HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS

No	Variabel	$C\alpha_{\text{hitung}}$	$C\alpha_{\text{minimal}}$	Keterangan
1	Prestasi Kerja (X)	0,937	0,700	Reliabel
2	Pengembangan Karir (Y)	0,870	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai-nilai $C\alpha_{\text{hitung}}$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{\text{minimal}}$ sebesar 0,700. Dengan demikian pertanyaan-pertanyaan dalam angket berapa kalipun ditanyakan kepada responden akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

Pengujian reliabilitas instrumen ini dilakukan terhadap 15 orang responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $(15-2=13)$, sehingga diperoleh nilai masing-masing $r_{11 \text{ hitung}}$ variabel lebih besar dari $r_{11 \text{ minimal}}$. Dengan demikian hal tersebut dapat diartikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner adalah reliabel dan berapa kalipun ditanyakan kepada karyawan akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

3.6.2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta jawaban masalah yang diajukan.

Kegiatan analisis data yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data yang dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembaran angket.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5. Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert* dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya yaitu tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal memberi tanda *checklist* pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden masing-masing. Adapaun pola pembobotan untuk *coding* tersebut adalah sebagai berikut:

TABEL 3.8.
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

No	Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif	Bobot Pernyataan Negatif
1.	Sangat Positif	5	1
2.	Positif	4	2
3.	Netral	3	3
4.	Negatif	2	4
5.	Sangat Negatif	1	5

3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Tabel pola rekapitulasi data penelitian sebagai berikut:

TABEL 3.9.
POLA REKAPITULASI DATA PENELITIAN

Responden	Item Pertanyaan							Total
	1	2	3	4	5	...	n	
1								
2								
...								
n								

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan Kriteria Penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam bentuk Tabel 3.10. sebagai berikut:

TABEL 3.10.
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak seorngpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moh. Ali (1995:184)

4. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan Y. Langkah-langkahnya yaitu: Membuat daerah kontinum menjadi 5 tingkatan yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

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

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel X dan Y dengan jumlah skor kriterium variabel X dan Y untuk mencari jumlah skor hasil angket X dan Y dengan menggunakan rumus : $\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 \dots + x_n$

Keterangan :

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang Budaya organisasi yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut :

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SD \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

- d. Menentukan daerah kontinum untuk variabel X dan Y

- e. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran Prestasi Kerja Pegawai dan Pengembangan Karir pada BKPLD Kota Banjar.

1. Method of Successive Interval (MSI)

Mengingat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval sedangkan skala pengukuran dalam penelitian ini seluruhnya diukur dalam data ordinal, maka data tersebut terlebih dahulu perlu dilakukan transformasi ke tingkat interval dengan bantuan program excel windows XP melalui *method of successive intervals*. Langkah-langkah untuk melakukan data transformasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.

5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$SV = \frac{\text{Kepada tan BatasBawah} - \text{Kepada tan BatasAtas}}{\text{DaerahDibawahBatasAtas} - \text{DaerahDibawahBatasBawah}}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel *independen* dengan variabel *dependen* serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

Langkah-langkah diatas jika dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

TABEL 3.11.
PENGUBAHAN DATA ORDINAL KE INTERNAL

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Scale Value					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1 maka SV terkecil adalah +1

Pola perubahan diatas digunakan untuk setiap item dari seluruh item instrumen, secara teknis operasional perubahan data dari ordinal ke interval menggunakan program Excel.

2. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji coba angket pada penelitian ini, maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (pengembangan karir) dapat diprediksikan melalui variabel independen (prestasi kerja) atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX \dots\dots\dots(Sugiyono, 2008:270)$$

Dimana: Y = subjek dalam variabel dependent yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subjek pada variabel independent yang memiliki nilai tertentu.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu $\sum X_i$, $\sum Y_i$, $\sum X_i Y_i$, $\sum X_i^2$, $\sum Y_i^2$ serta mencari nilai a dan b.
2. Mencari nilai a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana individu dalam variabel *dependent* akan terjadi apabila individu dalam variabel *independent* ditetapkan.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Setelah data terkumpul, kemudian langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan satu buah variabel bebas, yakni (X) sehingga analisis korelasi yang digunakan koefisien korelasi. Penggunaan

koefisien kolerasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap Y.

Berikut ini adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
 x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 y = Skor total
 $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
 $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
 n = Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 \leq r \leq +1$.. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Berikut merupakan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi:

TABEL 3.12.
TABEL DERAJAT HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:250)

4. Koefisien Determinasi (kd)

Untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka dapat digunakan rumus koefisien determinasi atau koefisien penentu. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen (%) sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentase

pengaruh yang terjadi dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*), dengan asumsi:

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

Dengan asumsi $0 < r^2 < 1$

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y-nya. Sebaliknya r^2 , semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada di antara 0 dan 1.

3.6.3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2004:81) “Penelitian yang didasarkan pada populasi, atau sampling total, atau sensus tidak melakukan pengujian hipotesis statistik”. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPLD Kota Banjar Jawa Barat yang berjumlah 34 pegawai, karena jumlah yang diteliti berjumlah < 100 maka Penulis menggunakan populasi sebagai objek penelitian, dan penulis tidak menggunakan uji hipotesis statistik.