

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah tenaga administratif Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) yang berada pada unit dibawah koordinasi Pembantu Rektor Bidang Keuangan dan Sumber Daya Manusia (PRKSD) yang memiliki tiga unit, yaitu Direktorat Keuangan, Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) dan Biro Aset dan Fasilitas dimana pegawainya akan menjadi bagian penelitian. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah variabel X yaitu pengembangan karir sebagai variabel independen/variabel bebas dan variabel Y yaitu motivasi kerja sebagai variabel dependen/variabel terikat.

Berdasarkan kedua variabel tersebut, maka akan diteliti mengenai pengaruh pelaksanaan program pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai tenaga administratif UPI.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan guna menyusun skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada tenaga pelaksana administratif UPI di Bandung yang terletak di jalan Dr. Setabudhi no.229 Bandung, sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2009 s.d. selesai.

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk wawancara dengan pihak instansi dan dalam bentuk penyebaran angket serta pengisian angket oleh responden.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah (Sugiyono, 2000: 4)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran pelaksanaan program pengembangan karir dan gambaran motivasi kerja tenaga administratif di UPI. Sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program pengembangan karir terhadap motivasi kerja tenaga administratif di UPI.

Sedangkan metode penelitiannya adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*, karena data yang diperoleh untuk meneliti masalah ini dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak instansi, dan penyebaran serta pengisian angket oleh tenaga administratif UPI.

Metode survei mempelajari data dari sampel suatu populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat diartikan sebagai rencana, struktur dan strategi. 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.

Menurut Husein Umar (2005: 94) untuk penelitian yang menggunakan metode deskriptif dan atau metode eksperimen dapat memakai disain kausalitas. Disain kausalitas ini berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Berdasarkan uraian tersebut maka disain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah disain kausal.

3.3 Oprasionalisasi Variabel

Untuk kemudahan dalam pemahaman tentang variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini dan agar lebih mudah untuk diaplikasikan didalam pelaksanaan, maka penulis akan menjabarkannya ke dalam suatu konsep teoritis, konsep empirik dan konsep analitis dalam tabel Operasionalisasi Variabel.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Pengembangan Karir (variabel bebas)	1. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi Sementara • Promosi Tetap • Promosi Kering • Promosi Kecil 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pelaksanaan promosi sementara • Tingkat pelaksanaan promosi tetap • Tingkat pelaksanaan promosi kering • Tingkat pelaksanaan promosi kecil 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal • Ordinal • Ordinal
	2. Demosi	<ul style="list-style-type: none"> • Penurunan jabatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pelaksanaan penurunan jabatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal
	3. Pemberhentian	<ul style="list-style-type: none"> • Pensiun • Pemberhentian tidak hormat 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pelaksanaan pensiun • Tingkat pelaksanaan pemutusan kerja sepihak 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal
	4. Rotasi Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> • Mutasi tempat • Mutasi jabatan • Rehabilitasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pelaksanaan perpindahan tempat • Tingkat pelaksanaan perpindahan jabatan • Tingkat pelaksanaan penempatan kembali 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal • Ordinal
	5. Shift Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • Pemindahan sekelompok pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pelaksanaan pemindahan sekelompok pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal

Lanjutan Tabel 3.1
Oprasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (variabel terikat)	1. <i>Need of Achivement</i> (Kebutuhan berprestasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Kreativitas • Tanggung jawab • Tujuan • Umpan balik 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kreativitas pegawai • Tingkat tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan • Pencapaian target • Tingkat umpan balik yang diberikan instansi 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal • Ordinal • Ordinal
	2. <i>Need of Power</i> (Kebutuhan berkuasa)	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat • Kedudukan • Persaingan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat semangat dalam mengerjakan tugas • Keinginan untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi • Tingkat persaingan dalam instansi 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal • Ordinal
	3. <i>Need of Affiliation</i> (Kebutuhan berafiliasi)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Sense of belonging</i> • <i>Sense of importance</i> • <i>Sense of achivement</i> • <i>Sense of participation</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan antar pegawai dan atasan di lingkungan kerja • Tingkat keinginan untuk dihormati • Tingkat perasaan maju dan tidak gagal • Tingkat keinginan untuk ikut serta 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal • Ordinal • Ordinal • Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data merupakan sumber-sumber perolehan data yang diperlukan untuk suatu penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung tidak langsung. Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 107) bahwa “Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung kepada subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian, menggunakan teknik penelitian langsung ke lapangan, melalui penyebaran angket, observasi dan wawancara kepada subjek penelitian yaitu para pegawai tenaga administratif UPI.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang mendukung, namun tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian, yaitu melalui studi dokumentasi dari data, dokumen-dokumen kantor yang memiliki keterkaitan dengan penelitian, buku-buku, internet, jurnal, study kepustakaan dan lain-lain.

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2007 dan 2008	Sekunder	Dokumen Direktorat Sumber Daya Manusia
2	Data Pegawai Terlambat Masuk tahun 2007 dan 2008	Sekunder	Dokumen Direktorat Sumber Daya Manusia
3	Data Golongan Kerja Berdasarkan Pendidikan	Primer	Wawancara Direktorat Sumber Daya Manusia

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian, data tersebut sangat penting karena akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penulis mengadakan penelitian langsung pada perusahaan yang bersangkutan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dengan cara:

- a. Observasi, yaitu serangkaian kegiatan dengan melakukan pengamatan langsung sumber data yang dianalisis dengan maksud untuk mengetahui pelaksanaan penerapan pengembangan karir pegawai pada Tenaga Administratif Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).
- b. Wawancara, yaitu tanya jawab yang diarahkan pada suatu masalah tertentu yang berhubungan dengan bidang yang diteliti dengan pimpinan dan pegawai tenaga administratif UPI.

Dari hasil wawancara diperoleh data:

1. Penerapan Pengembangan karir yang dilakukan instansi UPI.
 2. Struktur organisasi dan uraian jabatan, untuk mengetahui bagaimana struktur organisasi dalam instansi tersebut.
 3. Perkembangan instansi, untuk mengetahui bagaimana instansi tersebut, apa tujuan didirikannya instansi tersebut dan apa tugas instansi tersebut.
- c. Kuesioner, yaitu suatu penyelidikan mengenai masalah yang dilakukan dengan jalan mengedarkan daftar pertanyaan yang telah disediakan oleh penulis untuk mendapatkan jawaban atas tanggapan tertulis seperlunya. Kuesioner disebarakan kepada pegawai tenaga administratif UPI di Bandung, yang berhubungan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja disertai dengan kemungkinan-kemungkinan jawaban yang dibagikan kepada responden yang menjadi anggota sampel.
- d. Studi Dokumentasi, yaitu kegiatan pengumpulan dan pencatatan data yang bersumber dari dokumen-dokumen organisasi yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.
2. Study Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis guna mendukung analisis terhadap data primer yang diperoleh selama penelitian. Penulis mengumpulkan materi yang

bersumber dari buku-buku serta referensi lainnya yang berhubungan dengan kegiatan pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau sekumpulan objek yang akan diteliti yang memiliki karakteristik. Pengertian populasi menurut Nazir (2003: 271) “Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan”.

Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tenaga administrasi UPI di Bandung yang berkaitan dengan variabel penelitian. Tenaga administrasi UPI dinaungi oleh PRKSD yang dibagi ke dalam tiga direktorat yaitu direktorat Keuangan, direktorat SDM dan direktorat Aset dan Fasilitas. Populasi tersebut berjumlah 106 orang pegawai yang terbagi kedalam tiga direktorat sebagai berikut:

Tabel 3.3
Populasi Penelitian
Data Pegawai Tenaga Administrasi UPI

No	Direktorat	Jumlah
1	Keuangan	25
2	SDM	24
3	Aset dan Fasilitas	55
Jumlah		106

Sumber: Direktorat SDM

Sedangkan pengertian sampel menurut Nazir (2003: 271) “Sampel adalah bagian dari populasi atau sejumlah subjek penelitian sebagai wakil dari populasi yang dituju”.

Dengan demikian, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari seluruh pegawai tenaga administrasi UPI yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.5.2 Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, jumlah sample diambil dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} \quad (\text{Sugiyono, 1994 :59})$$

Dimana = n = Jumlah sample

N = Jumlah Populasi

d = Presisi yang ditetapkan, menggunakan 0.1

$$n = \frac{106}{106 \cdot 0.01 + 1} = 51.5 = 52$$

Jadi jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 52 orang pegawai dari populasi sebanyak 106 orang pegawai tenaga administratif UPI. Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata, yaitu tiga divisi tenaga administratif UPI. Rumus penarikan sampel ini adalah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Sugiyono, 1999:67})$$

Dimana:

n_i : jumlah sampel menurut stratum

n : jumlah sampel seluruhnya

N_i : jumlah populasi menurut stratum

N : jumlah populasi seluruhnya

Dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel pada masing-masing direktorat. Berikut perhitungannya:

- $\text{Direktorat Keuangan} = \frac{25}{106} \times 52 = 12.3 \approx 13$
- $\text{Direktorat SDM} = \frac{24}{106} \times 52 = 11.7 \approx 12$
- $\text{Direktorat Aset Fasilitas} = \frac{55}{106} \times 52 = 26.9 \approx 27$

Tabel 3.4
Jumlah Sampel

No.	Tenaga Administrasi UPI	Populasi	Sampel
1.	Direktorat Keuangan	25	13
2.	Direktorat SDM	24	12
3.	Direktorat Aset dan Fasilitas	55	27
4.	Jumlah	106	52

3.6 Pengujian Instrumen

3.6.1 Pengujian Validitas

Ada dua syarat penting yang berlaku untuk sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabelnya instrumen yang ada dalam kuesioner tersebut, untuk itu perlu

dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004:109).

Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu diuji validitasnya kepada responden dengan menggunakan rumus teknik korelasi

Product Moment Corelation Sugiyono adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2004: 213)

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi 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

Pengujian keberartian koefisien korelasi (r) dilakukan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Rumus uji t yang digunakan adalah:

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

- apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid
- apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel berarti kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama pada waktu yang berbeda akan menghasilkan data yang sama. Pada dasarnya, apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden (Simamora, 2004: 177).

Adapun teknik yang digunakan untuk pengujian reliabilitas pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan teknik *Alfa Cronbach*, yaitu teknik yang digunakan untuk data interval atau essay. Rumus *Alfa Cronbach*:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan / mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir / mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

Untuk mengetahui harga varians total (S_t^2) rumusnya adalah:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

Sedangkan untuk mengetahui jumlah varians item (S_i^2) rumusnya adalah:

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Keterangan:

JKi = Jumlah kuadrat seluruh skor item

JKs = Jumlah kuadrat subyek

Hasil perhitungan r_i dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 5\%$.

Apabila $r_i > r_{tabel}$ berarti reliable

Apabila $r_i < r_{tabel}$ berarti tidak reliable

3.7 Rancangan Analisis Data

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari responden melalui kuesioner selanjutnya akan diolah dan ditafsirkan sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah ada pengaruh antara variabel X (pengembangan karir) terhadap variabel Y (motivasi), dengan menggunakan prosedur pengolahan data sebagai berikut :

1. Menyusun Data

Yaitu, memeriksa angket yang telah diisi. Hal ini dimaksudkan untuk memeriksa kelengkapan data identitas responden dan hasil jawaban responden yang akan menentukan layak atau tidaknya angket tersebut untuk diolah lebih lanjut.

2. Tabulasi Data

Pemberian skor untuk setiap item pertanyaan yang ada. Alat ukur yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert menggunakan ukuran ordinal, data ordinal merupakan data yang bersifat kualitatif yaitu data yang dikategorikan menurut kualitas objek yang dipelajari. Supaya data ordinal

dapat diolah dengan statistik, maka harus dijadikan data kualitatif yaitu data yang berbentuk bilangan. Untuk lebih jelasnya kriteria pemberian skor dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5
Skala Nilai Mengenai Perhitungan atas Jawaban
Terhadap Pertanyaan-pertanyaan
Skala Likert

Keterangan	Jawaban	Skala Nilai Pertanyaan Positif	Skala Nilai Pertanyaan Negatif
Sangat setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Cukup Setuju	CS	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

3. Rekapitulasi nilai Kuesioner

Merekapitulasi nilai angket variabel X (Pengembangan Karir) dan variabel Y (Motivasi Kerja).

4. Pengolahan Data

Data yang telah diperoleh kemudian diolah, maka akan diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan variabel Y, untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah 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_1 dengan jumlah skor kriterium variabel X_1 untuk mencari jumlah skor hasil angket X dengan menggunakan rumus: $X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_{100}$

Keterangan: X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X_i

$X_1 - X_{100}$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

- c) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang motivasi kerja karyawan secara keseluruhan 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 .

5. Analisis Data

untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada tenaga administrasi UPI di Bandung.

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang yaitu jarak data yang satu dengan yang lainnya tidak sama. (Sugiyono, 2004: 70)

Tetapi dilain pihak, pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval, maka terlebih dahulu data skala ordinal tersebut ditransformasikan menjadi data interval.

Untuk keperluan analisis data langkah-langkah yang harus ditempuh dalam rangka menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Mencari rata-rata (mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

2. Mencari hasil pengurangan

$$X - x$$

3. Mencari standar deviasi

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

4. Mencari hasil pembagian

$$X - x / S$$

5. Mencari hasil perkalian

$$10 (X - x / S)$$

6. Mencari hasil skor baku

$$10(X - x / S) + 50$$

Atau bisa menggunakan rumus:

$$T_1 = 50 + 10 \frac{(X - x)}{s}$$

Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel di atas, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data 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 pernyataan, 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:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

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.

3.7.2 Analisis Korelasi

Data yang telah terkumpul selanjutnya dihitung menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menganalisis kuatnya hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

Sugiyono (2004: 212) menyatakan bahwa jika data interval dan hipotesis asosiatif maka statistik yang digunakan salah satunya adalah korelasi *Pearson* (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:213})$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y
 x = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel x
 y = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel y
 n = Jumlah responden

Hubungan menurut sifatnya dibagi menjadi dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Dapat dinyatakan positif apabila kedua variabel searah yaitu kenaikan (penurunan) variabel X diikuti oleh kenaikan (penurunan) variabel Y .

Ukuran yang digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya suatu hubungan disebut koefisien korelasi yang dilambangkan dengan (r). Nilai koefisien korelasi berada antara -1 sampai 1 ($-1 \leq r \leq 1$), dengan keterangan sebagai berikut

- Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna
- Apabila nilai $r = 0$ artinya tidak ada korelasi
- Apabila nilai $r = +1$ berarti korelasinya sangat kuat dan positif.

Sedangkan arti harga r yang dihasilkan harus mengacu pada interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.7
GUILFORD

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2004:216

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Langkah selanjutnya adalah mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Teknik yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana ini digunakan karena dalam penelitian ini terdapat suatu hubungan kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen yaitu variabel pengembangan karir dan variabel motivasi kerja. regresi linier ini dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dapat diprediksikan melalui pengembangan karir, persamaan umum dari linier sederhana ini adalah :

$$Y' = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2004:244})$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

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

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

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

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

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu : $\sum Xi, \sum Yi, \sum XiYi, \text{ dan } \sum Xi^2 \sum Yi^2$
- 2) Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \quad (\text{Sugiyono, 2004:245})$$

$$b = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} \quad (\text{Sugiyono, 2004:245})$$

X berpengaruh pada Y, apabila perubahan nilai X akan diikuti perubahan nilai Y. Motivasi kerja tidak sepenuhnya ditentukan oleh pengembangan karir, ada faktor lain yang menentukan motivasi kerja.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari Pengembangan Karir (X) terhadap naik turunnya motivasi kerja (Y) dapat dihitung melalui suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi atau *coefficient of determination* (KD). Rumus KD adalah sebagai berikut :

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

3.8 Uji Hipotesis

Langkah akhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel X dengan Variabel Y, untuk mengambil kesimpulan menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student). Rumus uji t-studen adalah sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2004: 215})$$

Keterangan :

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2

r_s = Koefisien korelasi

N = Banyaknya sampel

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

$H_0 : \rho = 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

$H_1 : \rho \neq 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

Keterangan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.