

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Variabel yang di teliti dalam penelitian ini adalah program pengembangan karir (X) dan kinerja karyawan (Y)

Objek penelitian ini adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang telekomunikasi yaitu PT. Industri Telekomunikasi Indonesia atau yang biasa disingkat PT. INTI (Persero). PT. INTI berlokasi di Jl. Moh Tohha no. 77 Bandung. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan – karyawan PT. INTI (Persero).

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

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

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2005:11) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Sedangkan Mohammad Nazir (2003:54) mengemukakan bahwa :

Metode deskriptif adalah meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu set sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta - fakta, sifat – sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Melalui penelitian deskriptif ini maka dapat diperoleh gambaran mengenai program pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero).

Sedangkan metode penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitiannya adalah metode *survei explanatory*, pengertian dari *survei explanatory* adalah survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama.

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:51) yang dimaksud dengan desain penelitian adalah “Rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan”.

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

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2008:38) variabel penelitian adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.”

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga hipotesis yang telah disajikan sebelumnya, maka penulis membedakan objek penelitian ke dalam 2 variabel yaitu :

1. Variabel Independen : variabel ini sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini adalah program pengembangan karir. (Variabel X)
2. Variabel Dependen : Variabel ini sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini adalah kinerja karyawan (Variabel Y).

Tabel 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL (X)
PENGEMBANGAN KARIR

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Pengembangan Karir (Variabel X) Pengembangan karir adalah <i>outcomes</i> yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir institusi (Faustino Cardoso Gomes 2003:215)	Perencanaan karir	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian minat dengan Pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian minat dengan pekerjaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian keahlian dengan pekerjaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat peluang pengembangan karir di dalam perusahaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kejelasan rencana karir jangka panjang karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan rencana karir jangka panjang yang dimiliki karyawan 	Ordinal
	Manajemen karir	<ul style="list-style-type: none"> • Kejelasan rencana karir jangka pendek karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan rencana karir jangka pendek yang dimiliki karyawan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian perencanaan karir karyawan dengan perencanaan sumber daya manusia di perusahaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Informasi karir 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterbukaan informasi pengembangan karir 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Publikasi lowongan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterbukaan mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia bagi karyawan di perusahaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan pengembangan karir 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan dan pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan karyawan mengembangkan karir baru 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat frekuensi pemberian pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan karyawan mengembangkan karir 			

Tabel 3.2

**OPERASIONALISASI VARIABEL (Y)
KINERJA KARYAWAN**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	skala
Kinerja Karyawan (Variabel Y) Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Malayu S. P. Hasibuan 2008:94)	Kesetiaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengabdian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya dan penuh pengabdian 	Ordinal
	Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja • Target kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kualitas hasil kerja 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pencapaian target kerja 	Ordinal
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Keseriusan kerja • Waktu bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keseriusan dalam pelaksanaan kerja 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 	Ordinal
Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan 	Ordinal	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesadaran terhadap suatu kebijakan yang berlaku di perusahaan 	Ordinal	
Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bersosialisasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja 	Ordinal	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja 	Ordinal	
Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan keputusan • Sikap 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat 	Ordinal	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keteladanan pada rekan kerja 	Ordinal	

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan maka data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan khusus untuk suatu riset tertentu yang sedang dilaksanakan. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) dengan menggunakan kuisisioner. Selain itu data primer juga diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero).

2. Data Sekunder

Yaitu data publikasi yang dapat digunakan untuk keperluan riset. Data sekunder diklasifikasikan menjadi :

- a. Data Sekunder Internal, yaitu data sekunder yang berasal dari dalam perusahaan, misalnya struktur organisasi dan *job description*.
- b. Data Sekunder Eksternal, yaitu data sekunder yang berasal dari luar perusahaan, misalnya jurnal, buku teks, dokumen – dokumen mengenai karyawan perusahaan, internet, majalah, koran dan lain – lain.

Tabel 3.3
Jenis dan Sumber Data Penelitian

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1	Data ikhtisar laporan keuangan	Sekunder	PT. INTI (Persero)
2	Data persentase standar kerja individual	Sekunder	PT. INTI (Persero)
3	Data tingkat absensi karyawan	Sekunder	PT. INTI (Persero)
4	Data rekapitulasi karyawan	Sekunder	PT. INTI (Persero)
5	Data potongan penghasilan	Sekunder	PT. INTI (Persero)
6	Pengembangan karir	Primer	Kuesioner
7	Kinerja karyawan	Primer	Kuesioner

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi (Pengamatan) adalah pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
2. Studi Kepustakaan pengumpulan data dengan cara mempelajari buku – buku, makalah, situs web-site, majalah guna mendapatkan informasi yang berhubungan dengan teori – teori dan konsep – konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti.
3. Wawancara sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak – pihak yang kompeten memberikan data yang dibutuhkan.

4. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan – pertanyaan tertulis kepada responden yang dijadikan anggota penelitian, kemudian dilakukan analisis untuk diketahui validitasnya dan reliabilitanya. Pada saat pengisian kuesioner responden tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada masing – masing alternatif jawaban yang paling tepat. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan tingkat hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

Penyusunan kuesioner beranjak dari ruang lingkup variabel yang diteliti. Oleh karena itu untuk kepentingan penelitian ini dikonstruksi dua jenis kuesioner, yaitu kuesioner untuk variabel pengembangan karir dan kuesioner untuk variabel kinerja karyawan.

Tabel 3.4
Pedoman Penilaian Kuesioner

Alternatif Jawaban	Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu – Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono, 2008:93

Kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kuesioner skala *Likert*. Kuesioner skala *Likert* menurut Sugiyono (2008:93) adalah “Kuesioner yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat

negatif, yang dapat berupa kata – kata, dan untuk mempermudah dalam pengolahan datanya maka setiap jawaban kuesioner diberi nilai dengan menggunakan skala ordinal dengan menggunakan lima kemungkinan.

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. Untuk memperoleh hasil yang betul – betul akurat dalam sebuah penelitian, sangat diperlukan untuk meneliti semua objek dan populasi yang diperlukan untuk melakukan penelitian tersebut. Akan tetapi, jika seluruh obyek yang ada dalam populasi tersebut diteliti, maka pengorbanan yang akan dikeluarkan untuk meneliti akan cukup besar, disamping akan mengeluarkan biaya yang cukup besar juga akan menyita waktu yang cukup lama.

Menurut Sugiyono (2008:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan yang jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam

suatu penelitian dikeluarkan kesimpulan maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah dilakukan.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) yang berjumlah 688 orang. Dengan komposisi sebagai berikut :

Tabel 3.5
Rekapitulasi Karyawan
PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung

No.	Direktorat	Jumlah Karyawan
Direktorat Utama		
1	DANA PENSIUN	3
2	SEK PER	12
3	BANG BIS	19
4	SPI	12
5	TIM LI DIRUT	2
Direktorat SDM dan Umum		
1	MAN SDM	49
2	HUKUM DAN PAT	17
3	UMUM	44
4	CLTP	2
5	WBI	4
Direktorat Keuangan		
1	KUG	37
2	SIS TEK FO	14
3	TAN	25
4	TIM LI DIRKUG	1
Direktorat Pemasaran		
1	SO	24
2	ACC GRUP SAT	8
3	ACC GRUP TELKOM	8
4	ACC GRUP OC	8
5	SE	40
6	ACC GRUP PE	10
Direktorat Operasi dan Teknik		
1	BANG PROD	21
2	OPS	158
3	MAN PROY	52
4	TIM LI DIR OP TEK	3
5	PROD DAN PUR JU	63
6	DAAN DAN LOG	52
TOTAL		688

Sumber : Bagian Pengembangan SDM

3.5.2 Sampel

Suharsimi Arikunto (2006:131) berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar – benar dapat berfungsi sebagai contoh, atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi yang banyak maka akan diambil sampel untuk mewakilinya, sampel yang didapat menggunakan rumus.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{688}{688 \cdot 0.01 + 1} = 87,3 = 88 \text{ (Husein Umar, 2008:78)}$$

Dimana = n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d = Presisi yang ditetapkan, menggunakan 0.01

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 88 responden, dari populasi sebanyak 688 karyawan.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

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 lima direktorat. Rumus penarikan sampel ini adalah sebagai berikut:

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

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 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Penyebaran Proporsi Sampel

NO	Direktorat	Jumlah	Sampel	Jumlah
1	Direktorat Utama	48	48/688x88	6 orang
2	Direktorat SDM dan Umum	116	116/688x88	15 orang
3	Direktorat Keuangan	77	77/688x88	10 orang
4	Direktorat Pemasaran	98	98/688x88	12 orang
5	Direktorat Operasi dan Teknik	349	349/688x88	45 orang
	JUMLAH	688 orang		88 orang

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur didalam melakukan fungsinya. Sebelum kuisioner digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, terlebih dahulu harus diuji validitasnya kepada responden dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment* (Suharsimi Arikunto, 2006:170)

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:170})$$

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh dari dari subyek tiap item

- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing – masing skor X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing – masing skor Y
- N = Jumlah responden

Langkah – langkah yang dilakukan dalam uji validitas instrumen kuesioner tersebut adalah sebagai berikut :

1. Memberikan nomor pada kuesioner yang masuk.
2. Memberikan skor pada setiap ítem sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni dengan menggunakan kategori 5 skala *likert*.
3. Membuat tabel untuk mendapatkan harga $\sum xy$, $\sum x^2$, dan $\sum y^2$, sesuai dengan rumus diatas.
4. Menghitung uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}} \quad (\text{Husein Umar,2008:132})$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah Responden

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

5. Keputusan pengujian validitas instrumen :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti item instrumen penelitian dianggap layak (valid)

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, berarti item instrumen penelitian dianggap tidak valid.

❑ Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Hasil pengujian validitas instrumen dilakukan pada setiap item pertanyaan yang berjumlah 25 item pertanyaan. Berikut adalah contoh perhitungan manual uji validitas untuk setiap pertanyaan.

Tabel 3.7
Uji Validitas Untuk Pertanyaan No. 1

No	X	X ²	Y	Y ²	XY
1	5	25	49	2401	245
2	5	25	43	1849	215
3	4	16	43	1849	172
4	4	16	41	1681	164
5	3	9	37	1369	111
6	3	9	36	1296	108
7	4	16	40	1600	160
8	4	16	44	1936	176
9	2	4	34	1156	68
10	3	9	35	1225	105
:	:	:	:	:	:
30	3	9	45	2025	135
Σ	111	433	1222	50462	4618

Sumber :Hasil Pengolahan Data 2010

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{30 * 4618 - (111)(1222)}{\sqrt{(30 * 433 - (111)^2)(30 * 50462 - (1222)^2)}}$$

$$r = \frac{138540 - 135642}{\sqrt{(12990 - 12321)(1513860 - 1493284)}} \quad r = \frac{2898}{\sqrt{669 * 20576}}$$

$$r = \frac{2898}{\sqrt{13765,344}} \quad r = \frac{2898}{3710,167651} = 0,781$$

Koefisien korelasi di atas kemudian dibandingkan dengan r tabel *Product Moment* (tabel terlampir) sebesar 0,374. Nilai r hitung > r tabel, artinya terdapat korelasi yang positif pada item dalam variabel, maka butir pertanyaan dikatakan valid. Dengan menggunakan cara yang sama, maka dapat diuji validitas untuk seluruh item.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Pengembangan Karir (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir (X)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir (X)				
Perencanaan Karir				
1	Tingkat kesesuaian posisi atau jabatan dengan minat yang dimiliki?	0,781	0,374	Valid
2	Tingkat kesesuaian posisi atau jabatan dengan keahlian yang dimiliki?	0,703	0,374	Valid
3	Peluang pengembangan karir didalam perusahaan?	0,546	0,374	Valid
4	Bagaimanakah tingkat kejelasan perencanaan karir jangka panjang yang dimiliki karyawan?	0,831	0,374	Valid
5	Bagaimanakah tingkat kejelasan perencanaan karir jangka pendek yang dimiliki karyawan?	0,695	0,374	Valid
Manajemen Karir				
6	Tingkat kesesuaian perencanaan karir karyawan dengan perencanaan karir sumber daya manusia di perusahaan?	0,743	0,374	Valid
7	Tingkat keterbukaan informasi program pengembangan karir di perusahaan?	0,692	0,374	Valid
8	Tingkat keterbukaan mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia bagi karyawan di perusahaan?	0,480	0,374	Valid
9	Tingkat kesesuaian pengembangan karir yang dilakukan perusahaan dengan pengalaman kerja karyawan?	0,787	0,374	Valid
10	Perusahaan memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan karyawan mengembangkan karirnya?	0,558	0,374	Valid
11	Tingkat frekuensi pemberian pendidikan dan pelatihan pada karyawan dalam rangka mengembangkan karirnya?	0,648	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)				
Kesetiaan				
1	Melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian pada perusahaan?	0,756	0,374	Valid
2	Mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi?	0,801	0,374	Valid
Prestasi Kerja				
3	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan?	0,679	0,374	Valid
4	Kualitas hasil kerja selama ini?	0,744	0,374	Valid
5	Berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan?	0,760	0,374	Valid
Tanggung Jawab				
6	Karyawan dituntut untuk selalu serius dalam melaksanakan pekerjaan?	0,576	0,374	Valid
7	Tingkat ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas?	0,672	0,374	Valid
8	Tingkat kecepatan waktu dalam penyelesaian tugas?	0,605	0,374	Valid
Kedisiplinan				
9	Patuh terhadap peraturan di perusahaan?	0,822	0,374	Valid
10	Tingkat kesadaran terhadap suatu kebijakan yang berlaku di perusahaan?	0,788	0,374	Valid
Kerjasama				
11	Kesediaan untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan?	0,712	0,374	Valid
12	Bagaimana tingkat kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja?	0,738	0,374	Valid
Kepemimpinan				
13	Tingkat kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat?	0,567	0,374	Valid
14	Tingkat keteladanan yang diberikan pada rekan kerja?	0,793	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2010

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

“Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. (Suharsimi Arikunto, 2006:178)

Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik *Cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians bulir

σ_t^2 = varians total

Rumus jumlah varians tiap item :

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

Keterangan :

σ_b^2 = Varians tiap item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat jawaban responden tiap item

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

N = Jumlah responden

Rumus varians total adalah :

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

Keterangan :

σ_t^2 = Varians total

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor total

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

N = Jumlah responden

Kriteria pengambilan keputusan untuk reliabilitas adalah sebagai berikut:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan reliabel

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 88 responden dengan tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai $C\alpha$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{minimal}$ sebesar 0,700.

Tabel 3.10
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	$C\alpha_{hitung}$	$C\alpha_{minimal}$	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X)	0,883	0,700	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,927	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2010

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai $C\alpha$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{minimal}$ sebesar 0,700, menurut ketentuan yang dikemukakan oleh Hair, Anderson, Tatham&Black (1998:88). Dengan demikian pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berapakahpun ditanyakan kepada responden akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

3.6.1.3 Uji Korelasi

Selanjutnya adalah menghitung data yang telah terkumpul tadi dengan menggunakan analisis korelasi. Tujuannya adalah untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti, dalam hal ini adalah Pengembangan Karir (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Terdapat dua macam hubungan antar variabel, yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Hubungan antara X dan Y dapat dikatakan positif jika kenaikan/penurunan variabel X diikuti dengan kenaikan/penurunan variabel Y.

Untuk mencari hubungan kedua variabel dalam penelitian ini digunakan rumus Korelasi Rank Spearman (r_s). Data yang dianalisis memiliki rank kembar yang cukup banyak, maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum X^2 - \sum y^2 - \sum d_i^2}{\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum y^2}}$$

(Husein Umar, 2008:139)

Keterangan :

R_s = Koefisien korelasi rank spearman

$\sum X^2$ = Jumlah ranking yang sama pada variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah ranking yang sama pada variabel Y

$\sum d_i^2$ = Jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel X dan variabel Y melalui pengurutan.

Rumus yang digunakan untuk mencari $\sum X^2$ dan $\sum y^2$ (Husein Umar 2008:139)

adalah

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum TX$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum TY$$

Rumus untuk mencari T_X dan T_Y (Husein Umar 2008:139) sebagai berikut :

$$TX = \frac{t^3 - t}{12} \quad TY = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan:

T_X = angka kembar variabel X

T_Y = angka kembar variabel Y

Langkah-langkah pengujian koreasi Rank Spearman adalah sebagai berikut :

1. Memberikan ranking pada variabel X dan Y mulai dari 1 sampai N
2. Menentukan harga setiap subjek dengan mengurangkan ranking X terhadap Y. Selanjutnya mengkuadratkan harga pada masing-masing subjek untuk mendapatkan nilai dari d_i^2 .
3. Menjumlahkan harga-harga d_i^2 untuk mendapatkan harga $\sum d_i^2$
4. Mensubstitusikan harga-harga yang telah diperoleh ke arah rumus r_s
5. Karena subyek merupakan sampel besar dimana N lebih besar daripada 10, maka untuk melihat signifikannya dilakukan dengan rumus student t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

(Husein Umar 2008 :132)

6. Selanjutnya membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel dengan melihat nilai persentil untuk distribusi t. Kriteria pengujiannya dapat menggunakan taraf signifikan 5 %. Jika pada taraf signifikan 5% harga t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis kerja diterima.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya derajat hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dibandingkan antara harga Rank Spearman yang diperoleh dengan batas – batas nilai korelasi (r).

Batas-batas korelasi yang digunakan dalam mengetahui derajat hubungan antara variabel X dan Y dapat kita lihat pada Tabel 3.7 di bawah ini:

Tabel 3.11
Batas-batas Nilai r (korelasi)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	rendah
0,400 – 0,599	sedang
0,600 – 0,799	tinggi
0,800 – 1,000	sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2008:250)

3.6.2 Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien korelasi, antara program pengembangan karir dengan kinerja karyawan signifikan atau tidak dan untuk menguji hipotesis yang diajukan penulis diterima atau ditolak, dapat menggunakan rumus dibawah ini:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

Apabila t hitung positif, maka t tabel dibandingkan dengan t hitung dengan kriteria :

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka, H_0 diterima, yaitu program pengembangan karir tidak memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak, yaitu program pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

Tingkat kebebasan / *degree of freedom* / $df = n-2$

Taraf signifikan / $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

$H_0 : \rho \leq 0$ korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

$H_0 : \rho > 0$ korelasi berarti, artinya terdapat hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

