

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu prestasi kerja dan pengembangan karir. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaan dilakukan dengan cara dokumentasi (prestasi kerja) dan dengan menyebarkan skala (pengembangan karir). Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (prestasi kerja) dengan satu variabel terikat (pengembangan karir).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Variabel bebas (x) : Prestasi Kerja
2. Variabel tergantung (y) : Pengembangan Karir

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Prestasi merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu: disiplin, sikap,

kerjasama, kerapian dan kebersihan, dedikasi dan loyalitas, keterampilan, inisiatif, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kepemimpinan. Data mengenai prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan dokumentasi perusahaan yang disebut dengan Form Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (FPPKK).

Dengan Asumsi semakin tinggi skor pada form penilaian prestasi kerja karyawan (FPPKK) maka semakin tinggi Prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor pada form penilaian prestasi kerja karyawan (FPPKK) maka semakin rendah Prestasi kerja karyawan.

## 2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Aspek pengembangan karir diungkap melalui aspek training, pengembangan, kesempatan kerja, promosi dan gerak karir lainnya, pengawasan dan pelatihan, konseling karir serta imbalan organisasional.

Data pengembangan karir diperoleh melalui jumlah skor pada skala pengembangan karir dengan asumsi semakin tinggi skor pada skala maka semakin tinggi pengembangan karir. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala maka semakin rendah pula pengembangan karir.

## **D. Populasi dan Sampel**

Subjek penelitian yaitu orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi penelitian dan subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Pada

dasarnya, subjek penelitian adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 1999). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi adalah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian (Hadi, 2000). Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di PT. Indosat Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugyono, 2008). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Selanjutnya menurut Hadi (2000) syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam istilah teknik statistik dikatakan, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil

Mengingat jumlah populasi yang sangat sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikanto (dalam Kasmadi, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam

penelitian ini, yaitu 60 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan yang bekerja di PT. Indosat Medan.

#### **E. Metode Pengambilan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2001) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Menurut Hadi (2000) ada beberapa kelebihan menggunakan metode skala, yaitu:

1. Subyek adalah orang yang paling tau tentang dirinya.
2. Apa yang dikatakan subyek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Penelitian ini menggunakan dokumentasi prestasi kerja dan skala pengembangan karir.

##### **1. Dokumentasi**

Metode dokumentasi merupakan metode yang sering digunakan dalam suatu penelitian. Dokumentasi disini dapat diartikan sebagai catatan-catatan atau

keterangan tertulis, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 1986).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumen penilaian Prestasi Kerja di Indosat yang dikenal dengan sebutan Form Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (FPPKK) yang merupakan bagian dari laporan penilaian kepegawaian (LPK).

Form Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (FPPKK) adalah suatu daftar yang memuat hasil Penilaian Prestasi pelaksanaan pekerjaan pegawai Indosat dalam periode satu tahun. Yang dimaksud dengan pejabat penilai atau disebut juga penilai I adalah atasan langsung pegawai yang dinilai, sekurang-kurangnya Asisten Manager (kecuali ditentukan lain oleh Direksi) dan untuk penilaian II adalah atasan penilai yaitu atasan langsung dari pejabat penilai.

Tujuan dari FPPKK adalah untuk memberikan penilaian yang objektif tentang Prestasi Karyawan dalam satu periode tertentu dalam rangka proses kelanjutan karyawan yang bersangkutan.

Dalam FPPKK aspek-aspek yang dinilai dan diisi adalah :

- a. Disiplin
- b. Sikap
- c. Kerjasama
- d. Kerapihan dan kebersihan
- e. Dedikasi dan loyalitas
- f. Keterampilan
- g. Inisiatif

- h. Kuantitas kerja
- i. Kualitas kerja dan,
- j. Kepemimpinan

Skala perolehan nilai antara lain sebagai berikut :

A	81-100	= Sangat Baik
B	61-80	= Baik
C	41-60	= Cukup
D	20-40	= Kurang

## 2. Skala Pengembangan Karir

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode angket dengan skala likert. Dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria penilaian jawaban, nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala pengembangan karir disusun berdasarkan aspek-aspek pengembangan karir yang dikemukakan oleh Schein (dalam Thewinarti,2004) yang terdiri dari: training dan pengembangan, kesempatan kerja, promosi dan gerak karirnya, pengawasan dan pelatihan, konseling karir serta imbalan organisasional.

## **F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

### **1. Validitas Alat Ukur**

Validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003).

Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik

yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000).

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum XY$  = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung

$\sum X$  = jumlah skor variabel X

$\sum Y$  = jumlah skor variabel Y

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{pq} = \frac{r_{pq} \cdot SD_y - SD_x}{SD^2 y + SD^2 x - 2r_{pq} \cdot SD_x \cdot SD_y}$$

Keterangan :

$R_{pq}$  = Koefisien korelasi antara x dan y setelah dikorelasi

$R_{tp}$  = Koefisien product moment

$SD_y$  = Deviasi standar total

$SD_x$  = Deviasi standar factor



## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2003). Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt Azwar (2003) dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{tt} = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = indeks reliabilitas alat ukur

1 = konstanta bilangan

$Mki$  = mean kwadrat antar butir

$Mks$  = mean kwadrat antar subjek

Adapun digunakannya teknik reliabilitas dari Hoyt ini adalah:

1. Jenis data kontinyu.
2. Tingkat kesukaran seimbang.
3. Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*)

## G. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam

menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Prestasi Kerja (X) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung yaitu Pengembangan Karir (Y). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
- $\sum XY$  = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
- $\sum X$  = jumlah skor variabel X
- $\sum Y$  = jumlah skor variabel Y
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor variabel Y
- N = jumlah subjek