

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe / Jenis Penelitian**

Penelitian ini cenderung menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan perhitungan yang bersifat matematis terhadap hubungan antar variabel dengan menggunakan rumus statistik tertentu. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif ini merupakan pendekatan penelitian yang lebih menekankan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan terukur, dan kesimpulan yang digunakan dapat digeneralisasikan (Nazir, 2003: 24).

Sedangkan tipe analisis penelitian ini adalah korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Nazir, 2003: 45)

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

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Adapun penelitian ini menggunakan dua jenis variabel. Adapun variabel-variabel tersebut adalah:

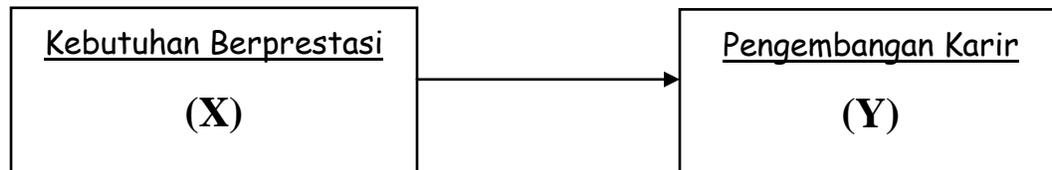
1. Variabel Terikat (*dependent variable*).

Yang dimaksud dengan variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang timbul sebagai akibat adanya variabel yang lain. Adapun variabel terikat pada penelitian ini adalah tingkat pengembangan karir.

2. Variabel Bebas (*Independent variable*)

Yang dimaksud dengan variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menimbulkan atau menjadi sebab timbulnya variabel lain. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah tingkat kebutuhan berprestasi.

**Gambar.2**



### **C. Definisi Operasional**

Nazir (2003: 126) menjelaskan definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk. Definisi operasional dapat dibuat dalam bentuk definisi operasional yang diukur (*measured*) ataupun definisi operasional eksperimental. Pada penelitian ini bentuk definisi operasional yang dibuat adalah definisi operasional yang dapat diukur (*measured*), yaitu definisi operasional yang memberikan gambaran cara variabel tersebut diukur.

Pada penelitian ini, definisi operasional dari variabel-variabel yang diukur dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Tingkat Kebutuhan Berprestasi**

Kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang dan berhubungan erat dengan pekerjaan, serta mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Indikator dari kebutuhan berprestasi adalah sebagai berikut:

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif

2. Berusaha mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya
3. Memilih tugas-tugas dengan tingkat kesulitan sedang
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya

Pengukuran variabel ini menggunakan Skala Likert, dengan interpretasi semakin tinggi skor yang diperoleh semakin tinggi kebutuhan berprestasi yang dimiliki. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendah kebutuhan berprestasi yang dimiliki.

## **2. Tingkat Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian usaha atau kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan dan difokuskan pada perbaikan-perbaikan pribadi dan peningkatan kemampuan karyawan yang disusun untuk mencapai suatu karir yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Menampilkan kinerja yang baik
2. Mengenalkan kemampuan kepada pihak lain
3. Meminta berhenti dari perusahaan untuk menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain
4. Memiliki kesetiaan terhadap perusahaan
5. Meminta nasehat, informasi kepada orang lain dalam rangka mengembangkan karir.
6. Mendapatkan rekomendasi untuk mengembangkan karir
7. Memperluas jaringan atau relasi
8. Memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan diri
9. Memperoleh dukungan bawahan untuk meningkatkan karir
10. Memiliki pengalaman bekerja secara international

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah Skala Likert, dengan interpretasi semakin tinggi skor yang diperoleh semakin sering taktivitas pengembangan karir

yang dilakukan, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh semakin jarang aktivitas pengembangan karir yang dilakukan

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi berkenaan dengan data, bukan dengan orangnya ataupun bendanya (Nazir, 2003: 273). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk pada tahapan karir tahap pematangan sub tahap stabilisasi (usia 30-40 tahun).

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil hanya sebagian saja dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi (Nazir, 2003:271). Adapun teknik pengambilan sampel adalah *stratified sample*. Nazir (2003: 276) menjelaskan dalam *stratified sample* populasi dibagi dalam kelompok yang homogen lebih dahulu, atau dalam strata, kemudian anggota sampel ditarik dari setiap strata.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran menggunakan skala psikologi, yaitu penyebaran daftar pernyataan kepada karyawan untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai pokok bahasan yang diteliti. Adapun skala yang digunakan untuk membuat item-item tersebut adalah skala Likert.

Skala Likert menggunakan item yang secara pasti baik dan secara pasti buruk. Skala Likert menggunakan ukuran ordinal, karenanya hanya dapat membuat rangking, tetapi tidak dapat diketahui berapa kali satu responden lebih baik atau lebih buruk dari responden lainnya di dalam skala. (Nazir, 2003: 338).

Alasan digunakannya skala Likert dalam penelitian ini adalah karena skala Likert memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa respons alternatif, sehingga dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat atau sikap responden tentang isu yang dipertanyakan. Disamping itu skala Likert juga memiliki reliabilitas yang relatif tinggi (Nazir, 2003: 339). Bagi peneliti sendiri, skala Likert lebih mudah untuk dibuat.

Adapun alternatif skala Likert yang digunakan untuk kedua variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Tingkat Kebutuhan Berprestasi :

##### Item Favorabel :

Sangat tidak sesuai diberi nilai 1  
 Tidak sesuai diberi nilai 2  
 Cukup sesuai diberi nilai 3  
 Sesuai diberi nilai 4  
 Sangat Sesuai diberi nilai 5

##### Item Unfavorabel :

Sangat tidak sesuai diberi nilai 5  
 Tidak sesuai diberi nilai 4  
 Cukup sesuai diberi nilai 3  
 Sesuai diberi nilai 2  
 Sangat Sesuai diberi nilai 1

Adapun blue print angket tingkat kebutuhan berprestasi sebelum diujikan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Blue Print angket tingkat Kebutuhan Berprestasi Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif	66, 56, 52	45, 47, 49	6
2	Berusaha mencari <i>feed back</i> tentang perbuatannya	60, 58, 64	51, 53, 55	6

3	Menyukai tugas dengan tingkat kesulitan sedang	54	57	2
4	Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya	52, 50, 48, 46	59, 61, 63, 65	8
<b>TOTAL</b>				22

## 2. Variabel Tingkat Pengembangan Karir :

### Item Favorabel :

Tidak Pernah      diberi nilai 1  
Pernah                diberi nilai 2  
Jarang                diberi nilai 3  
Sering                diberi nilai 4  
Sangat sering      diberi nilai 5

### Item Unfavorabel :

Tidak Pernah      diberi nilai 5  
Pernah                diberi nilai 4  
Jarang                diberi nilai 3  
Sering                diberi nilai 2  
Sangat sering      diberi nilai 1

Adapun blue print angket tingkat Pengembangan Karir adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Blue Print Tingkat Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Menampilkan kinerja yang baik	1, 3, 5, 7	44, 42, 40, 38	8
2	Mengenalkan kemampuan kepada pihak lain	9, 11, 13, 15	36, 34, 32, 30	8
3	Mengajukan permintaan berhenti untuk menerima tawaran dari perusahaan lain	17	28	2
4	Memiliki kesetiaan terhadap perusahaan	19	26	2
5	Meminta nasehat atau informasi kepada orang lain dalam rangka mengembangkan karir	21, 25	24, 22	4
6	Memperluas jaringan/relasi	23	20	2
7	Mendapatkan rekomendasi untuk mengembangkan karir	27, 29, 31, 33, 35	18, 16, 14, 12, 10	10

8	Memanfaatkan kesempatan untuk berkembang	37	8	2
9	Memperoleh dukungan dari bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan karir	39, 41	6, 4	4
10	Memiliki pengalaman bekerja secara internasional	43	2	2
<b>TOTAL</b>				44

Penelitian ini menggunakan teknik tambahan yaitu; wawancara untuk melengkapi data yang diperoleh melalui pengukuran kuesioner (angket).

#### F. Validitas dan Reliabilitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Penelitian ini menggunakan validitas isi dengan tipe validitas logik. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Validitas logik menunjuk pada tingkat kesesuaian isi tes dengan wakil dari ciri-ciri atribut yang hendak diukur sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam kawasan ukurnya (Azwar, 1997: 5). Teknik pengujian validitas yang digunakan adalah dengan korelasi *Product Moment* dari pearson yang akan mengkorelasikan skor total item dengan skor total subyek dengan rumus sebagai berikut :

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

.....(1)

..... ( 1 )

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (azwar, 1997: 4). Teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach melalui program *SPSS 12.00 for Windows*.

G. Tel

$$\alpha = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum s_b^2}{S_x^2} \right\}$$

U nyi: “Tidak ada hubungan antara tingkat kebutuhan berprestasi dengan tingkat pengembangan karir”, maka dilakukan teknik analisis data dengan menggunakan korelasi *product moment*. Seluruh proses analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS 12.00 for Windows*.