BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian yang biasa dilakukan oleh peneliti adalah menentukan objek yang akan diteliti sesuai dengan objek yang akan diambil oleh peneliti. Menurut **Husein Umar** dalam bukunya "Metode Penelitian UntukSkripsi dan Tesis Bisnis"menerangkan bahwa :"Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yangmenjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisajuga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu.

Menurut Narimawati (2010) objek penelitian merupakan hal awal (suatu permasalahan) yang harus ditentukan dalam kegiatan penelitian sehingga penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam artian objek penelitian merupakan variable yang akan dikaji, yang menjadi focus penelitian disertai keberadaan/tempatdilakukannya objek penelitian tersebut".

Objek penelitian penting diungkapkan karena berperan dalam menunjang keberhasilan kegiatan selama penelitian, sehingga hal-hal yang diperlukan dalam penelitian akan mudah dicapai. Dengan demikian yang menjadi objek penelitian ini adalah **"Pengaruh Pengembangan karir ,Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Prestasi karyawan (Suatu studi kasus di CV.Sailan Industries")**

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih maka objek yang akan diteliti oleh penulis adalah :

1. Variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini adalah pengembangan kariri (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) dan stress kerja (X_3)
2. Variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y)

Peneliti melakukan penelitian pada Cv.Sailan Industries periode September 2013 sampai maret 2014.

Selanjutnya untuk melengkapi objek penelitian ini, akan diuraikan tentang sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi dan deskripsi tugasnya di bawah ini.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu (Umi Narimawati, 2008:127). Pengertian metode penelitan menurut Sugiyono (2007:4) adalah Metode Penelitian pada dasarnya 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 mengantisipasi masalah.

Adapun metode yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalahmenggunakan metode penelitian deskriptif (kualitatif) dan penelitian verifikatif (kuantitatif) yang dijelaskan melalui pengumpulan data di lapangan.

Penelitian Deskriptif menurut Umi Narimawati (2007:61) adalah "Menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui mengungkapkan berupa narasi, grafik maupun gambar."

Sedangkan pendekatanKualitatif menurut Sugiyono (2008: 14) adalah Merupakan metode analisis yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagi instrumen kunci. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2003:84) bahwa :"Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi di CV.Sailan Industries Bandungdan selanjutnya menetapkan judul penelitian.

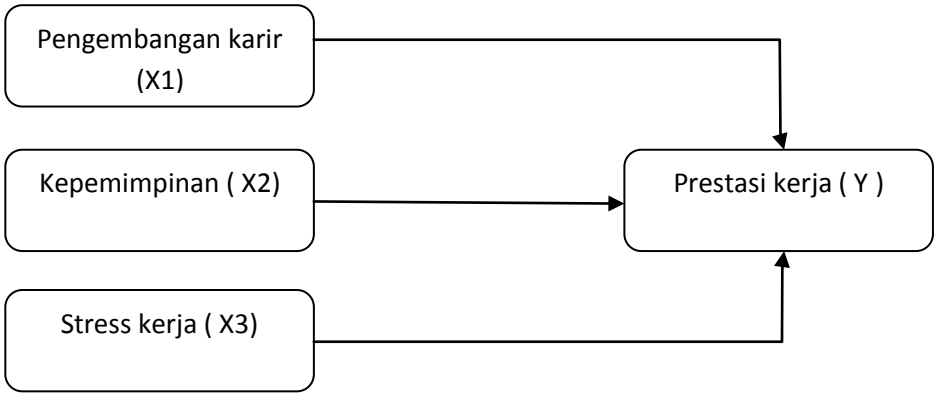
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di CV.Sailan Industries Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi tujuan dariPengembangan karir (X1), Kepemimpinan (X2), Stres kerja (X3) dan *Prestasi kerja* (Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis diCV.Sailan Industries Bandung
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi di CV.Sailan Industries Bandungberdasarkan teori.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Pengembangan karir, kepemimpinan dan stress kerja serta pengaruhnya terhadap*prstasi kerja karyawan di CV,Sailan Industries* Bandung
8. Melakukan analisis mengenai karir, kepemimpinan dan stress kerja serta pengaruhnya terhadap*prstasi kerja karyawan di CV,Sailan Industries* Bandung
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan CV.Sailan Industries	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan CV.Sailan Industries	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan CV.Sailan Industries	*Cross Sectional*
T – 4, 5	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawan CV.Sailan Industries	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara tiga variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut



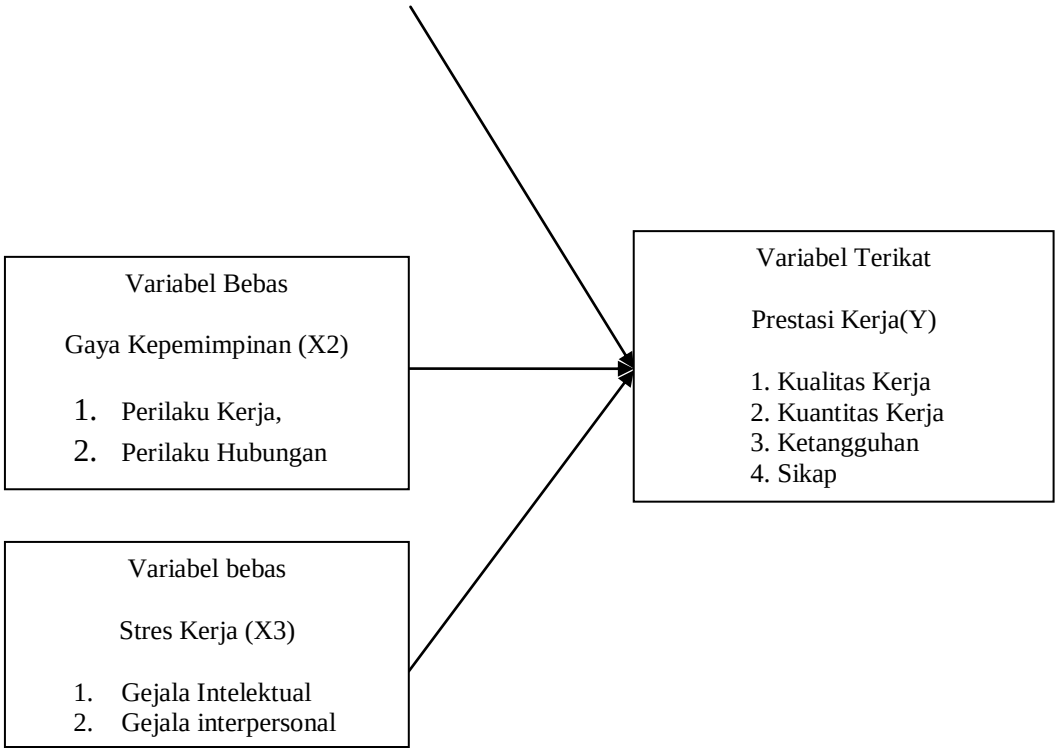
Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X1), gaya kepemimpinan dan stress kerja (X3), sementara variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y). sesuai dengan kerangka pemikiran, selanjutnya dapat dikemukakan pengembangan karir (X1), gaya kepemimpinan dan stress kerja (X3) mempengaruhi prestasi kerja (Y), yang dapat digambarkan dalam bagan variabel sebagai berikut :

Variabel Bebas: Pengembangan karir(X1)
1.Kebijakan perusahaan
2. Latar belakang pendidikan
3. Pengalaman kerja



Gambar 3.2 Variabel Penelitian

Dari variabel yang menjadi topik dalam penelitian ini diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang

2. kepemimpinan adalah ini selalu memotivasi agar merasa ikut memiliki organisasi, namun demikian pengambilan keputusan tetap berada pada pimpinan di Cv.Sailan Industries.
3. Stres adalah reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Selye mendefinisikan stres sebagai reaksi non spesifik tubuh terhadap beberapa tuntutan yang melebihi dari kemampuannya
4. Prestasi kerja merupakan hasil dari karyawan yang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas dan kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu dengan kesanggupan menghadapi perubahan-perubahan tuntutan yang ada bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Operasional variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengarahkan dalam menyusun alat ukur yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan. Adapun operasional variabel tersebut dapat dilihat pada table 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Pengembangan karir

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner	Sumber Data
Pengembangan karir (X_1)	Bambang Wahyudi (002:162) Suatu kondisi yang menunjukan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan	Penilaian evaluasi .	Promosi jabatan	ORDINAL	1	CV. Sailan Industries Bandung
			Evaluasi secara berkala		2	
		Prestasi	rencana karir yang jelas		3 4	
		Latar belakang Pedidikan Pelatihan yang telah d iikuti	Posisi jabatan		5 6	
			Uji kemampuan		7 8	
		pengalaman kerja kesetian pada pekerjaan	Pengalaman kerja		9 10	
			Motivasi yang tinggi		11 12	

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kepemimpinan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner	Sumber Data
kepemimpinan (X_2)	Sondang P. Siagian “kepemimpinan	• Iklim saling mempercayai • Penghargaan terhadap ide bawahan.	Job desk yang jelas	ORD	13 14	CV. Sailan Industries Bandung
			Prestasi dan semngat kerja		15 16	

	adalah kemampuan untuk mengambil keputusan yang bersifat praktis, realistis , dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi" (2003 : 46)	• Perhatian dan kenyaman kerja bagi karyawan • Memperhitungkan persaan bawahan	Kerjasama antar pimpinan dan pegawai	I N A L	17 18	
			Perhatian dari atasan dan kesempatan diskusi		19 20	
		• Perhatian terhadap kesejahteraan pegawai • Memperhitungkan factor kepuasan kerja karyawan	Jaminan social dana suransi		21 22	
			Kesejeahteraan pegawai		23 24	
		• Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional	Kontrak kerja yang jelas		25 26	

Tabel 3.4
Operasional Variabel stres kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner	Sumber Data
Stress kerja (x3)	Agus M (1994:23) Stres Kerja adalah tanggapan menyeluruh dari tubuh terhadap setiap tuntutan yang datang atasnya.	▪ Gejala Intelektual	▪ Sulit berkosentrasi ▪ Sulit membuat keputusan ▪ Mutu kerja rendah ▪ Prestasi kerja menurun	O R D I N A L	28 29 30 31 32 33 34 35	CV. Sailan Industries Bandung
		▪ Gejala Interpersonal	▪ Mudah memperslahkan orang lain ▪ Mudah membatalkan janji dengan orang lain ▪ Mendiamkan orang lain ▪ Menolak perubahan yang terjadi di tempat kerja		36 37 38 39 40 41 42 43	

Tabel 3.5
Operasional Variabel Prestasi Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner	Sumber Data
Prestasi kerja (Y)	Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	▪ Kualitas kerja	▪ Penyesuain volume pekerjaan	O R D I N A L	44	CV. Sailan Industries Bandung
			▪ Kepuasan karyawan ▪ Tingkat kesalahan		45	
		▪ Kuantitas kerja	▪ Hasil pekerjaan ▪ Kecepatan ▪ Tepat waktu		46	
		▪ Ketanggu han	▪ Inisiatif		47	
			▪ Pencapain ▪ Displin		48 49	
		▪ Sikap	▪ Loyalitas		50 51	
			▪ Kepribadian ▪ Kerjasama karyawan			

Indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal dengan teknik skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2001:86) mengemukakan bahwa :“Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert* variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator

yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif".

Jawaban dari responden terhadap setiap item instrumen kemudian diberi skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.6

Option dan Skore Atas Jawaban Responden

Jawaban responden	Skor pernyataan positif	Skor pernyataan negative
Sangat Setuju (SS)	**5**	**1**
Setuju (S)	**4**	**2**
Ragu-ragu (R)	**3**	**3**
Tidak setuju (TS)	**2**	**4**
Sangat tidak setuju (STS)	**1**	**5**

Sehubungan dengan skore yang diperoleh dari kuesioner berskala ordinal, maka terlebih dahulu dirubah menjadi skala interval yaitu melalui *Method of successive interval* sebagai salah satu metode pengukuran atau kuantifikasi sikap pada sebuah item materi yang bukan bilangan, untuk menyatakan sifat-sifat yang dipunyai oleh materi tersebut berdasarkan peraturan yang sesuai dengan sifatnya.

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Data mengenai objek yang akan diteliti dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu :

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di perusahaan yang menjadi lokasi penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan, serta menyebarkan kuesioner kepada karyawan Cv. Sailan Industries di kota Bandung.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah oleh perusahaan, data mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain, serta dari berbagai literatur, referensi buku, makalah, yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti oleh penulis.

Untuk memperoleh data, baik data primer maupun data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Studi Lapangan

Dalam penelitian lapangan ini penulis melakukan langsung pada objek yang akan diteliti, yaitu **"Pengaruh pengembangan karir , kepemimpinan dan**

stress kerja terhadap prestasi karyawan (Suatu studi kasus di CV.Sailan Industries") dengan menerapkan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian yang meliputi prosedur dan pelayanan kerja, tingkat kedisiplinan, hubungan dan iklim kerja.

b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara melalui bercakap-cakap dan Tanya jawab langsung dengan unsure pimpinan maupun staf untuk mendukung instrument yang disebarkan kepada responden. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam tentang variabel penelitian dengan menggunakan alat *interview guide.*

c. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan-pertanyaan tertutup yang sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah tersedia. Pada pelaksanaan pengisian angket oleh responden, penulis hadir ditempat tersebut guna untuk memberikan penjelasan terhdap karyawan yang merasa tidak jelas mengenai pertanyaan yang diajukan.

2) Studi kepustakaan

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder, dan juga dimaksudkan sebagai landasan bagi analisis dan rumusan teori atau informasi yang berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukan.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Sugiyono (2005 : 90) mengatakan bahwa "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 kesimpulan".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Cv Sailan Industries yang ada di Kota Bandung yaitu sebanyak 500 orang tidak termasuk Kepala Bagian atau Manager.

2. Sampel

Penulis, dalam pengambilan sample menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yang dijelaskan Riduwan (2008 : 58) Simple Random Sampling adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini cukup besar jumlahnya, maka peneliti perlu melakukan penarikan sampel dengan mengambil sebagian dari jumlah populasi. Berkaitan dengan hal tersebut, ukuran sampel dihitung dengan rumus (Yamane, 1967 : 99)

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

D = Prepesisi yang dikehendaki

Jika diketahui N = 500, dan d = 5% maka

$$n = \frac{500}{(500 \times 0{,}5)^2 + 1} = 96.$$

Dari rumus di atas, untuk mengetahui besar keseluruhan dilapangan maka sample dibulatkan menjadi 100 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan *(Field Research)*, dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari CV.Sailan Industries Bandungserta dari data sekunder).

   Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

      Melakukan pengamatan secara langsung di CV.Sailan IndustriesBandung, untuk memperoleh data yang diperlukan.

Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau interview

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak – pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan PengaruhPengembangan karir,kepemimpinan dan stress kerja terhadap prestasi kerja di CV.Sailan Industries Bandung.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini.Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data – data mengenai Pengaruh Pengembangan karir ,kepemimpinan

dan stres kerja terhadap prestasi kerja di CV.Sailan Industries Bandung.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1.Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Pengembangan Karir (X1), Kepemimpinan(X2),stres kerja (X3) dan*prestasi kerja (*Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7
Skala Likert

Jawaban	**Bobot Nilai**
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c.Cukup (C)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

- Dokumentasi

  Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan laporan dan dokumen – dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini

mengenaiPengaruh Pengembangan karir , kepemimpinan dan stres kerja terhadap prestasi kerja di CV.Sailan Industries Bandung.

3.2.4.1 Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan sebagai teknik mengumpulkan data, terlebih dahulu kuesioner tersebut diuji *validitas* dan *reliabilitas-nya*. Suatu alat ukur disebut memenuhi validitas atau dianggap sahih apabila tingkat ketelitian dan ketepatan mengukur ukur tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang harus diukur. Dengan demikian, kesahihan sangat berkaitan dengan ketepatan hasil pengukuran suatu alat ukur. Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian dilakukan analisis uji coba item dengan menguji korelasi antara skor tiap item dengan skor total item. Apabila koefisien korelasi (r) tiap item positif, maka item tersebut dianggap sahih.

Untuk menguji *validitas* dilakukan dengan teknik *validitas internal* yaitu dengan mengkorelasikan antara skore item dengan skore item secara keseluruhan,. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas tersebut digunakan alat ukur sebagai berikut :

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

Sumber: Suharsimi Arikunto, 1998

3.2.4.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis item, artinya mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Nilaikorelasi minimum untuk sebuah item dianggap valid adalah sebesar 0,3. Jadi apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji tingkat validitas butir pernyataan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.8
Hasil Validitas Item Variabel pengembangan karir (X_1)

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan*
Pengembangan Karir (X1)	1	0,799	0,300	Valid
	2	0,886	0,300	Valid
	3	0,715	0,300	Valid
	4	0,791	0,300	Valid
	5	0,821	0,300	Valid
	6	0,840	0,300	Valid
	7	0,744	0,300	Valid
	8	0,753	0,300	Valid
	9	0,744	0,300	Valid
	10	0,853	0,300	Valid
	11	0,809	0,300	Valid
	12	0,801	0,300	Valid

**Koefisien validitas > titik kritis = valid*

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai korelasi (r) untuk skor item dengan total skor variabelPengembangan

karir berada di atas 0,3 maka semua item valid dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Item Variabel kepemimpinan (X_2)

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan (X2)	13	0,485	0,300	Valid
	14	0,644	0,300	Valid
	15	0,752	0,300	Valid
	16	0,716	0,300	Valid
	17	0,644	0,300	Valid
	18	0,642	0,300	Valid
	19	0,584	0,300	Valid
	20	0,730	0,300	Valid
	21	0,790	0,300	Valid
	22	0,537	0,300	Valid
	23	0,499	0,300	Valid
	24	0,696	0,300	Valid
	25	0,760	0,300	Valid
	26	0,713	0,300	Valid
	27	0,724	0,300	Valid

**Koefisien validitas > titik kritis = valid*

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai korelasi (r) untuk skor item dengan total skor variabelKepemimpinan berada di atas 0,3 maka semua item valid dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 3.10

Hasil Validitas Item Variabel *stres kerja* (X3)

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Stres Kerja (X3)	28	0,659	0,300	Valid
	29	0,718	0,300	Valid
	30	0,826	0,300	Valid
	31	0,798	0,300	Valid
	32	0,730	0,300	Valid
	33	0,651	0,300	Valid
	34	0,720	0,300	Valid
	35	0,788	0,300	Valid
	36	0,812	0,300	Valid
	37	0,621	0,300	Valid
	38	0,446	0,300	Valid
	39	0,732	0,300	Valid
	40	0,815	0,300	Valid
	41	0,750	0,300	Valid
	42	0,821	0,300	Valid
	43	0,821	0,300	Valid

**Koefisien validitas > titik kritis = valid*

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai korelasi (r) untuk skor item dengan total skor variabelstres kerja berada di atas 0,3 maka semua item valid dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 3.11

Hasil Validitas Item Variabel *prestasi kerja (Y)*

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan

Prestasi Kerja (Y)	44	0,543	0,300	Valid
	45	0,826	0,300	Valid
	46	0,816	0,300	Valid
	47	0,794	0,300	Valid
	48	0,634	0,300	Valid
	49	0,752	0,300	Valid
	50	0,669	0,300	Valid
	51	0,784	0,300	Valid

**Koefisien validitas > titik kritis = valid*

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai korelasi (r) untuk skor item dengan total skor variabelPrestasi kerja berada di atas 0,3 maka semua item valid dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2009:3), reliabilitas adalah : "Derajat konsistensi atau keajegan dalam interval waktu tertentu". Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan dapat dipercaya atau diandalkan. Keakuratan suatu alat ukur berkaitan dengan konsistensi pengukurannya. Pendekatan yang digunakan untuk uji reliabilitas

Reliabilitas mempersoalkan apakah instrumen yang dipakai senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat reliabel secara konsisten memberi hasil ukur yang sama. Dengan demikian intrumen yang reliabel ini merupakan alat

yang senantiasa menunjukkan hasil yang sama pada saat sebelum dan sesudah pengujian. Adapun rumus yang akan digunakan oleh peneliti dalam pengujian reliabilitas instrumen penelitianadalah rumus Crombach`s, yaitu

$$\alpha = \left[\frac{N}{N-1}\right]\left[\frac{\sum \sigma^2_{item}}{\sum \sigma^2_{total}}\right]$$

Dimana : a = Crombach`s Alpha

N = Banyaknya pertanyaan

σ^2_{item} = Variance dari pertanyaan

σ^2_{total} = Variance dari skor

(Ronny Kountour, 2004 : 158)

Pengujian reliabilitas menggunakan*Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*. Instrumen pengukuran reliabel yang dapat diterima adalah koefisien positif dan di atas 0,70.Reliabilitas untuk kuesioner masing-masing variabel disajikan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 3.12

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,880
		N of Items	6[a]
	Part 2	Value	,917
		N of Items	6[b]
	Total N of Items		12
Correlation Between Forms			,883
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,938
	Unequal Length		,938
Guttman Split-Half Coefficient			,937

a. The items are: X1_1, X1_3, X1_5, X1_7, X1_9, X1_11.

b. The items are: X1_2, X1_4, X1_6, X1_8, X1_10, X1_12.

Dari tabel 3.12 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner pengembangan karir sebesar 0,938 (*Spearman-Brown Coefficient*) lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir sudah memberikan hasil yang baik dan konsisten.

Tabel 3.13

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,822
		N of Items	8[a]
	Part 2	Value	,810
		N of Items	7[b]
	Total N of Items		15
Correlation Between Forms			,908
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,952
	Unequal Length		,952
Guttman Split-Half Coefficient			,952

a. The items are: X2_13, X2_15, X2_17, X2_19, X2_21, X2_23, X2_25, X2_27.

b. The items are: X2_27, X2_14, X2_16, X2_18, X2_20, X2_22, X2_24, X2_26.

Dari tabel 3.13 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner kepemimpinan sebesar 0,952 (*Spearman-Brown Coefficient*) lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan sudah memberikan hasil yang baik dan konsisten.

Tabel 3.14

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner stress kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,880
		N of Items	8[a]
	Part 2	Value	,886
		N of Items	8[b]
	Total N of Items		16
Correlation Between Forms			,930
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,964
	Unequal Length		,964
Guttman Split-Half Coefficient			,963

a. The items are: X3_28, X3_30, X3_32, X3_34, X3_36, X3_38, X3_40, X3_42.

b. The items are: X3_29, X3_31, X3_33, X3_35, X3_37, X3_39, X3_41, X3_43.

Dari tabel 3.14 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner stress kerja sebesar 0,964 (*Spearman-Brown Coefficient*) lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel stress kerja sudah memberikan hasil yang baik dan konsisten.

Tabel 3.15

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner prestasi kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,657
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,837
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,824
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,904
	Unequal Length		,904
Guttman Split-Half Coefficient			,903

a. The items are: Y_44, Y_46, Y_48, Y_50.

b. The items are: Y_45, Y_47, Y_49, Y_51.

Dari tabel 3.15 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner Prestasi kerja sebesar 0,904 (*Spearman-Brown Coefficient*) lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Prestasi kerja sudah memberikan hasil yang baik dan konsisten.

Tabel 3.16

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan*
Pengembangan Karir (X1)	0,938	0,700	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,952	0,700	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,964	0,700	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,904	0,700	Reliabel

**Koefisien reliabilitas > titik kritis = reliabel*

3.2.4.3Uji MSI

Data mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini yang akan dikumpulkan melalui kuesioner adalah data yang berskala ordinal, sedangkan syarat data agar dapat digunakan dalam statistik inferensial dalam hal ini *path analysis* adalah sekurang-kurangnya berskala interval. Agar data dapat dianalisis dengan menggunakan statistic maka terlebih dahulu dilakukan konversi untuk menaikkan dari skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan Methodde of Successive Interval **(MSI)** Hays dalam Harun Al Rasyid (1994), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memperhatikan item pertanyaan/pernyataan
2. Untuk setiap item pertanyaan/pernyataan, tentukan berapa banyak responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang selanjutnya disebut frekuensi (f).
3. Tentukan proporsi (p) dengan cara membagi setiap frekuensi dengan banyak responden.
4. Menghitung prororsi kumulatif (pk)
5. Menghitung skala value

   Hitung nilai nomerik pengskalaan (skala value) untuk setiap pilihan jawaban melalui rumus sebagai berikut:

$$\textit{Scala value} = \frac{\textit{Density at lower Limit} - \textit{Density at upper Limit}}{\textit{Area at below upper Limit} - \textit{area at below lower Limit}}$$

   Dimana :

   Density at lower Limit = Kepadatan batas bawah

   Density at upper Limit = Kepadatan batas atas

   Area at below upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area at below lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

6. Menghitung skor (nilai hitung transformasi) untuk setiap pilihan jawaban dengan persamaan berikut :

   Score = scale value + [scale value minimum]

3.2.4.4 **Uji Asumsi Klasik**

Suatu model regresi menghasilkan estimator yang tidak bias, linier dan terbaik (*best linear unbiased estimator* = BLUE) jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut (Gujarati, 1999) :

1. Tidak terdapat multikolinearitas, yaitu tidak adanya hubungan linear antar variabel independen.
2. Tidak terdapat heteroskedastisitas, yaitu residual memiliki varians yang tidak konstan pada setiap variabel.
3. Tidak terjadi autokorelasi antar eror, yaitu residual suatu observasi tidak saling berhubungan dengan residual obeservasi lainnya.

3.2.4.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam modelregresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasidiantara variabel independen (Imam Ghozali, 2011:105).Menurut

Imam Ghozali (2011:105) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dilakukan dengan cara :

1) Menganalisis Matrik Korelasi Antar Variabel Independen.

Matrik korelasi antar variabel independen menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen, jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

2) Menganalisis Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflasion Factor* (VIF).

Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflasion Factor* (VIF) menunjukkan setiap variable independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Nilai VIF dihitung dengan rumus :

$$VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

Nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0{,}10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 sehingga jika nilai *Tolerance*$\geq 0{,}10$ atau VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3.2.4.4.2 Uji Autokorelasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data rutut waktu (*time series*), sehingga menggunakan pengujian autokorelasi. Uji

autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghozali, 2011:110).

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada model regresi adalah dengan melakukan Uji *Durbin Watson* (*Dw test*). Uji *Durbin Watson* (*Dw test*) hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen. Hipotesis yang akan diuji adalah (Imam Ghozali, 2011:111) :

H0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

HA : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Selain menggunakan Uji *Durbin Watson (DW test)*, untuk mendeteksi autokorelasi dapat menggunakan Run Test. Run Test sebagai bagian dari statistic non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Rus Test digunakan untuk melihat apalah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis).

H0 : residual (res_1) random (acak)

HA : residual (res_1) tidak random (sistematis)

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi (Imam Ghozali, 2011,111) :

" Untuk penelitian pengaruh pengembangan karir,gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan ini tidak perlu adanya autokorelasi karena Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional, artinya pengambilan data dilakukan secara serentak dan tidak menggunakan subyek yang sama sehingga data tidak terpengaruh perubahan waktu. Oleh karena itu penelitian ini tidak perlu melakukan uji autokorelasi."

Tabel 3.17
Pengambilan Keputusan Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	*No decision*	$dL \leq d \leq dU$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	*No decision*	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$

Sumber: Imam Ghozali (2011)

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedasitisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdatisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Imam Ghozali,

2011:139). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara :

1) Uji grafik

Uji grafik dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Adapun dasar analisis dengan melihat grafik plot adalah sebagai berikut (Imam Ghozali, 2011:139) :

a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka menindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 padasumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2) Uji Park

Park mengemukakan metode bahwa variance (s^2) merupakan fungsi dari variable-variabel independen yang dinyatakan dalam persamaan sbb:

$\sigma^2 i = \alpha Xi\beta$

Persamaan ini dijadikan linear dalam bentuk persamaan logaritma sehingga menjadi:

$Ln\ \sigma^2 i = \alpha + \beta LnXi + vi$

Karena $s^2 i$ umumnya tidak diketahui, maka dapat ditaksir dengan menggunakan residual Ut sebagai proksi, sehingga persamaan menjadi:

$LnU^2 i = \alpha + \beta\ LnXi + vi$

Sehingga persamaan regresi menjadi:

$$LnU2i = b0 + b1\ ROE + b2\ CR + b3\ DTA + b4\ TATO$$

Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut signifikan secara statistic, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskesdastisitas dan sebaliknya jika parameter beta tida ksignifikan secara statistic, maka asumsi homoskesdastisitas pada data model tersebut tidak dapat ditolak.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.2.5.1Rancangan Analisis

Menganalisis dan menginterpretasikan data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan.

3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kategori : sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.

b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.

c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.

d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitianini,digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\% \; skor \; aktual = \frac{Skor \;\; aktual}{skor \; ideal} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi

Menurut Umi Narimawati (2010:46), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.10 sebagai berikut :

Tabel 3.18

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati, 2010:46

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan-pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

3.2.5.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "Methode of Successive Interval" (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner

b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya

c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

d) Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method Successive Interval

$$\text{Means of Interval} = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area at Below Density Upper Limit} - \text{Area at Below LowerLimit}}$$

Dimana:

Means of Interval = Rata-Rata Interval

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan atas bawah

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah 68

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal +

2. Persamaan Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan Regresi Linier Berganda yang akan di bentuk adalah:

$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$

Dimana:

Y :prestasi karyawan

A : constant

X1 : pengembangan karir

X2 : gaya kepemimpinan

X3 : stres kerja

β 1 =koefisien regresi variabel pengembangan karir

β 2 = koefisien regresi variabel kepemimpinan

β 3 = koefisien regresi variabel stress kerja

e = kesalahan residual (error)

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah

Pengembangan karir (X1) kepemimpinan (X2),dan stres kerja (X3) sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja (Y).

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:49) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r - \frac{n(\sum xXi) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Kepemimpinan

X3 =Stres Kerja

Y = *Prestasi Kerja*

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan padatabel 3.10berikut :

Tabel 3.19
Tingkat Keeratan Korelasi

No.	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1.	0 – 0.20	Sangat rendah
2.	0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
3.	0.41 – 0.60	Korelasi sedang
4.	0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
5.	0.81 – 1	Korelasi Tinggi

Sumber : Umi Narimawati, 2010

4. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari

R2 = SS reg/SStot

KD = *r*2 x 100%

Dimana :

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

3.2.5.2. Uji Hipotesis

Identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya,dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengembangan Karir(X1),Kepemimpinan (X2), Stres Kerja (X3) dan *Prestasi Kerja* (Y). Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

H1: Pengembangan Karir di CV.Sailan Industries

Dimana :

H0.1 : $\mu \leq 68\%$, *Pengembangan Karir belum sepenuhnya baik* di CV.Sailan Industries.

H1.1 : $\mu > 68\%$,*Pengembangan Karirsudah sepenuhnya baik* CV.Sailan Industries.

H2 :Kepemimpinan di CV.Sailan Industries.

Dimana :

H0.2 : $\mu \leq 68\%$, *Kepemimpinan masih rendah* CV.Sailan Industries.

H1.2 :$\mu>68\%$, *Kepemimpinan karyawan cukup kuat*di CV.Sailan Industries.

H3:*Stres kerja di CV.Sailan Industries*

Dimana :

H0.3 : $\mu \leq 68\%$, *Stres kerja masih rendah* di CV.Sailan Industries.

H1.3 : $\mu > 68\%$, *Stres kerjacukup kuat*di CV.Sailan Industries.

H4:*prestasi kerja di CV.Sailan Industries*

Dimana :

H0.4 : $\mu \leq 68\%$, *prestasi kerja masih rendah* di CV.Sailan Industries.

H1.4 : μ > 68%, *prestasi kerjacukup kuat*di CV.Sailan Industries.

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Pengembangan karir , kepemimpinan dan stres kerja terhdapa prestasi kerja di CV.Sailan Industries. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

3.2.5.2.1 Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{y.x_1x_2}}{k(1-R^2_{y.x_1x_2)}}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebassecara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukanmenggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai Fkritis dengannilai uji Fyang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasilperhitungan dengan *micro-soft*.Jikanilai Fhitung > Fkritis, maka H0 yangmenyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapatmenjelaskan perubahan nilai variabel terikat (prestasi kerja) ditolak dansebaliknya.

Menurut Sudjana dalam Umi Narimawati et.,al., (2010:51) perhitunganterhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan

variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitunganterhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment(*Pearson).*

b. Hipotesis

H8: Pengembangan Karir , Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karywan di CV.sailan Indutries.

H0.8 ;ρ_{yxi}= 0, secara simultan Budaya Pengembangan Karir , Kepemimpinan dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karywan di CV.sailan Indutries.

H1.8 ;$\rho_{yxi} \neq 0$, secara simultan Budaya Pengembangan Karir , Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karywan di CV.sailan Indutries.

c. Kriteria pengujian

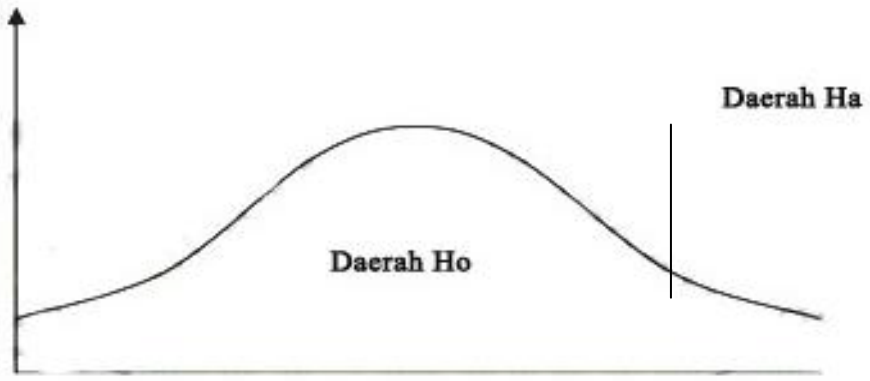
Hasil Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dengan kriteria:

a) Tolak H0 jika Fhitung > Ftabel pada alpha 5% untuk koefisien positif.

b) Tolak H0 jika Fhitung< Ftabel pada alpha 5% untuk koefisien negatif.

c) Tolak H0 jika nilai Fhitung< 0,05

Berikut merupakan gambar daerah penerimaan dan penolakan H0 secarasimultan:



Gambar 3.3

Uji daerah penerimaan dan penolakan hipotesis secara simultan

3.2.5.2.2 Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{\rho_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{yx1x2})CRii}{(n-k-1}}} \qquad ; \text{i} = 1,2$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H5 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap Prestasi kerja di CV.Sailan Industries.

H0.5 ; $\rho_{x2x1} = 0$, Secara parsial Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja di CV.Sailan Industries.

H1.5 ; $\rho_{x2x1} \neq 0$, Secara parsial Pengembangan karir berpengaruh terhadap Prestasi kerja di CV.Sailan Industries.

H6 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi kerja di CV.Sailan Industries.

H0.6 ; $\rho_{x2x1} = 0$, Secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja di CV.Sailan Industries.

H1.6 ; $\rho_{x2x1} \neq 0$, Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi kerja di CV.Sailan Industries.

H7 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja di CV.Sailan Industries.

H0.7; $\rho_{x2x1}= 0$, Secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja di CV.Sailan Industries.

H1.7 ;$\rho_{x2x1}\neq 0$, Secara parsial Stres Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja di CV.Sailan Industries.

H8: Pengembangan Karir , Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja di CV.Sailan Industries.*

H0.8 ;$\rho_{yxi}= 0$, secara parsial Pengembangan Karir , Kepemimpinan dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja* di CV.Sailan Industries.

.

H1.8 ;$\rho_{yxi}\neq 0$, secara parsial Pengembangan Karir , Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja* di CV.Sailan Industries.

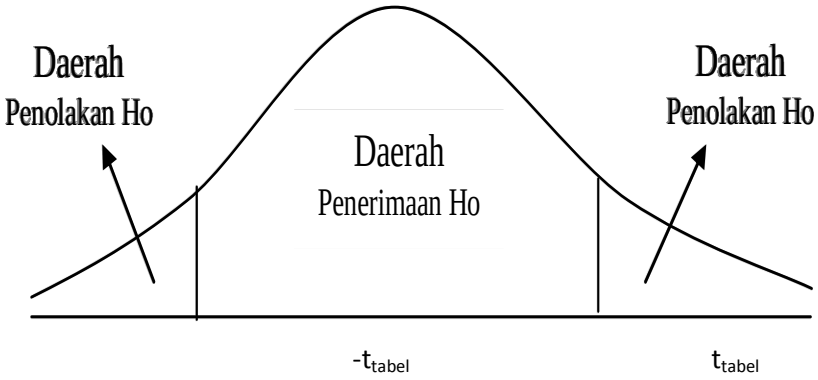
c. Kriteria Pengujian

H0 ditolak apabila thitung < dari ttabel ($\alpha = 0{,}05$).

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, makakriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika thitung ≥ tabel maka H0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterimaartinyaantara variabelX dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika Thitung ≤ t tabel maka H0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolakartinya antara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.
c. t hitung dicari dengan rumus perhitungan t hitung.
d. t tabel dicari di dalam tabel distribusi t *student* dengan ketentuan sebagaiberikut, $\alpha = 0{,}05$ dan df = $(n - k - 1)$

Berikut ini gambar yang memperlihatkan daerah penerimaan dan penolakan Ho



Gambar 3.4

Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Secara Parsial

Daerah penolakan H0 merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika thitung dan Fhitung jatuh di daerah penolakan (penerimaan), maka H0 ditolak (diterima) dan Ha diterima (ditolak). Artinya koefisien regresi signifikan (tidak signifikan). Kesimpulannya, Pengaruh Pengembangan karir,kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh (tidak berpengaruh) terhadap prestasi kerja karyawan di CV.Sailan Industries Bandung. Tingkat signifikannya yaitu 5% ($\alpha = 0,05$), artinya jika hipotesis nol ditolak (diterima) dengan taraf kepercayaan 95% maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukkan adanya (tidak adanya) pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut