

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2016). Penelitian ini diharapkan dapat menemukan adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti yaitu *Self efficacy* dengan *Career Development* pada mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah.

#### **3.2 Identifikasi Variable Penelitian**

Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan dari fungsinya masing-masing (Azwar, 2016). Saifuddin Azwar mengatakan bahwa variabel juga memiliki berbagai macam yakni variabel bebas (*Independent*), variabel terikat (*Dependent*), variabel moderator, variabel antara (*Intervening*), dan variabel kontrol. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel, yaitu:

- a. Variabel bebas (X) : *Self efficacy*
- b. Variabel terikat (Y) : *Career Development*

#### **3.3 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2016). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) *Self Efficacy*

*Self Efficacy* adalah keyakinan diri mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil tertentu.

b) *Career development*

*Career development* adalah proses atau upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan diri mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah dan mencapai suatu karier tertentu dalam organisasi SEMA UIN Raden Fatah, sebagai upaya memaksimalkan tugas pokok dan fungsi organisasi SEMA UIN Raden Fatah.

### **3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. (Azwar, 2016) mendefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik–karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2016). Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang Priode 2018 dengan total jumlah mahasiswa 56 orang (SK terlampir).

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Bila populasi terbatas maka penelitian harus mengambil populasi tersebut untuk dijadikan sampel semua. Oleh karena itu, semua populasi dalam penelitian ini harus dijadikan sampel karena jumlahnya tidak terlalu banyak sehingga peneliti masih bisa untuk mengambil semuanya. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensu, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sampel pada penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh anggota atau pengurus SEMA UIN Raden Fatah Palembang periode 2018 yang berjumlah 56 orang dan tercantum dalam Keputusan Rektor Nomor: 211 Tahun 2018 Tentang Kepengurusan Senat Mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif. Menurut (Azwar, 2016) penelitian kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pada penelitian ini menggunakan metode skala (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat pengumpulan data dalam bentuk skala. Skala dibuat dalam bentuk hubungan *self efficacy* dengan *career development* sebagai perangkat

pernyataan yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan dalam penilaian skala ini yaitu dengan menggunakan skala Likert menurut Sugiyono, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Menurut Sugiyono dalam buku (Reza, 2017). Menurut Pershing (dalam Reza, 2017) pada dasarnya jumlah responden di dalam skala Likert berjumlah 5 alternatif. Pada konteks tertentu penambahan jumlah alternatif respon yang terlalu banyak akan menyulitkan subjek untuk melakukan diferensiasi terhadap topik, jadi alternatif respon netral dapat dihilangkan. Lebih lanjut menurut Shaw dan Wright (dalam Reza, 2017) menjelaskan alasan opsi tengah dilibatkan dalam skala, yaitu: pertama, mereka tidak memiliki sikap atau pendapat. Kedua, mereka ingin memberikan penilaian secara seimbang. Ketiga, mereka belum memberikan sikap atau pendapat yang jelas. Adapun bentuk skala penelitian ini berupa pernyataan dengan empat alternatif bentuk jawaban yang harus dipilih oleh responden. Alternatif jawaban yang disediakan yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju).

### 3.5.1 Skala Psikologi

Skala menurut (Azwar, 2016) adalah skala berisi butir-butir yang digolongkan menjadi dua butir yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Pernyataan *favourable* yaitu butir yang mendukung pernyataan, sedangkan pernyataan *unfavourable* yaitu butir pernyataan yang tidak mendukung.

Adapun kriteria skor untuk setiap alternatif jawaban item instrumen dengan skala likert yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skoring Jawaban dari Skala Likert:**

No	Pilihan jawaban	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
1	SS (Sangat Setuju)	4	1
2	S (Setuju)	3	2
3	TS (Tidak Setuju)	2	3
4	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Skala *Self Efficacy*

Skala ini berisikan item yang bertujuan untuk mengukur subjek penelitian *Self Efficacy*. Skala disusun berdasarkan indikator Menurut Bandura (1997) *Self Efficacy* pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi (*level, strength, generality*).

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala *Self Efficacy***

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Tingkat ( <i>Level</i> )	Memiliki keyakinan dan usaha untuk dapat mengatasi tugas organisasi yang sulit	1, 23, 45	12,34, 53	6
		Mencoba tingkah laku yang dirasa mampu untuk dilakukan dalam ruang lingkup organisasi	2, 24, 46	13,35,5 4	6
		Mampu menjalankan tugas organisasi dengan baik	3, 25, 47	14,36,5 5	6
2	Kekuatan ( <i>Strenght</i> )	Menetapkan dan memperkuat komitmen terhadap tujuan yang akan dicapai oleh organisasi	4, 26, 48	15,37,5 6	6
		Mempunyai keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk memajukan organisasi	5, 27, 49	16,38,5 7	6
		Merasa optimis bahwa besarnya usaha yang dilakukan dapat mencapai tujuan organisasi	6, 28, 50	17,39,5 8	6
		Menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak dalam organisasi	7, 29, 51	18,40,5 9	6

3	Generalisasi ( <i>Generaliti</i> )	Merasa yakin dengan kemampuan menghadapi segala situasi dalam organisasi	8,30, 52	19,41,6 0	6
		Tenang dalam menghadapi dinamika dan situasi yang sulit dalam organisasi	9,31	20,42	4
		Memiliki keinginan menyelesaikan tugas yang dihadapi dalam organisasi	10,32	21,43	4
		Mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas organisasi	11,33	22,44	4
<b>Jumlah</b>			30	30	60

Keterangan:

\* F = *Favourable*

\*UF = *Unfavourable*

## 2. Skala *Career Development*

Skala ini berisikan item yang bertujuan untuk mengukur subjek penelitian *career development*. Skala disusun berdasarkan dimensi *career development* menurut Busro yaitu dimensi kejelasan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu kenirja.

**Tabel 3.3**  
***Blue print Skala Career Development***

No	Dimesi	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Kejelasan karir	1. Kenaikan jabatan dan tanggung jawab dalam organisasi	1,21,4 1	11,31,5 1	6
		2. Kesempatan menjadi ketua organisasi	2,22, 42	12,32,5 2	6
		3. Kesempatan menduduki jabatan	3,23, 43	13,33,5 3	6

		inti pada struktur organisasi			
2	Pengembangan diri	1. Kesempatan mengikuti pelatihan organisasi	4,24,44	14,34,54	6
		2. Kesempatan mengikuti seminar/ <i>workshop</i>	5,25,45	15,35,55	6
		3. Kesempatan mengikuti diskusi/rapat organisasi	6,26,46	16,36,56	6
		4. Kesempatan mengikuti kajian dan pendalaman materi dalam organisasi	7,27,47	17,37,57	6
3	Perbaikan mutu kinerja	1. Peningkatan disiplin dalam organisasi	8,28,48	18,38,58	6
		2. Kesetiaan terhadap organisasi	9,29,49	19,39,59	6
		3. Motivasi dalam mengembangkan organisasi	10,30,50	20,40,60	6
<b>Jumlah</b>			30	30	60

Keterangan:

\* F = *Favourable*

\*UF = *Unfavourable*

### 3.6 Analisis Data

Analisis data menurut Patton (Hasan, 2002) adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan yaitu analisis *pearson product moment*. Metode analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (*Self Efficacy*) dengan variabel terikat (*Career Development*) yang terjadi pada suatu organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 22. Hasil dari analisis ini akan disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian akan dijelaskan dalam bentuk uraian.

### 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam melakukan pengujian (uji coba) instrumen ukur psikologis. Terdapat dua tahapan pengujian data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua tahap pengujian instrumen ini saling melengkapi satu sama lain.

#### a. Uji Validitas Data

Menurut Robert M. Kaplan dan Dennis P. Saccuzzo validitas adalah kesepakatan antara nilai tes atau pengukuran dan kualitasnya yang dipercaya untuk mengukur (Kaplan, 2009). Menurut Azwar (2010) validitas adalah ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurannya. Artinya, validitas menunjuk pada sejauh mana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2010).

Tipe uji validitas menurut Azwar (2010) dalam buku *Tes Prestasi* (2015) tipe validitas terbagi mejadi beberapa tipe yaitu, validitas isi (*content*), validitas konstruk (*Construct*), validitas berdasarkan kriteria (*criterion related*). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *pearson product moment* yang dilakukan untuk menguji korelasi antara dua variabel dengan asumsi bahwa korelasi itu bersifat linier. Untuk mengetahui suatu item dikatakan valid maka dapat dilakukan dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi  $p < 0,05$  atau dapat membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel yakni jika  $r_h > r_t$  maka item dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2010), reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Uji reliabilitas dengan teknik *Alpha conbach*, menurut Azwar (2010), reliabilitas suatu item dinyatakan apabila koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) yang dihasilkan mendekati angka 1,00. Semakin mendekati angka 1,00 maka semakin baik. Taraf terendah nilai koefisien dalam uji reliabilitas sebagaimana pendapat dari Sugiyono (2013), instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60.

### **3.6.2 Uji Prasyarat Analisa**

#### **a. Uji Normalitas**

Suatu data dikatakan normal jika  $p > 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal, sedangkan  $p < 0,05$  maka dapat dikatakan data tersebut tidak normal. Adapun untuk menguji normalitas suatu data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* maksudnya adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikan di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikan diatas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

#### **b. Uji Linieritas**

Menurut asumsi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan linier, maka harus diadakan pengujian linieritas. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak.

#### **c. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment* yaitu untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan *self efficacy* dengan *Career development*. Semua analisis dalam penelitian ini akan menggunakan *Statistical Programme For Social Science (SPSS) versi 22 for windows*.