

## BAB IV

### ANALISA DATA

Pada bab ini akan menjelaskan tentang pelaksanaan penelitian mulai dari gambaran umum data penelitian sampai dengan analisa data dengan menggunakan analisa deskriptif dan analisa AHP.

#### 4.1 GAMBARAN UMUM DATA

Data-data yang diperoleh merupakan data primer. Metode pengambilan data dengan melakukan pengisian kuesioner yang diisi secara langsung diikuti pula dengan wawancara terstruktur. Sesuai dengan metode penelitian yang telah disebutkan dalam bab sebelumnya, pengumpulan data terdiri dari tiga tahap yaitu:

##### 1. Wawancara Pakar Tahap Pertama

Pada tahap ini dilakukan wawancara kepada pakar yang bertujuan untuk memvalidasi variabel-variabel manajemen karir. Hasil wawancara dianalisa dengan dekriptif yaitu menambahkan atau dan mengurangi faktor-faktor manajemen karir. Hal ini dapat dilihat dalam **Lampiran A**.

Adapun kriteria seorang pakar adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki pengalaman di bidang Sumber Daya Manusia selama kurang lebih 10 tahun.
- b. Memiliki pendidikan yang menunjang di bidangnya.

##### 2. Penyebaran Kuesioner

Setelah melakukan wawancara dan mendapatkan validasi terhadap variabel-variabel manajemen karir dari pakar maka tahap selanjutnya adalah dengan penyebaran kuesioner atau angket kepada para responden. Responden yang dimaksud adalah para staf teknik di bawah manajer pada perusahaan jasa konstruksi. Data yang dicari adalah variabel-variabel apa yang paling dominan terhadap kinerja waktu proyek/ketepatan waktu dalam penyelesaian proyek.

Kuesioner bersifat tertutup dimana pada setiap pertanyaan terdapat jawaban yang telah direncanakan dan responden hanya diminta mengisi sesuai

petunjuk. Penelitian dilakukan pada perusahaan jasa konstruksi yang berada di Jakarta. Jumlah Sampel atau responden adalah 30 sampel. Format kuesioner dapat dilihat pada **Lampiran B**.

Dari 50 kuesioner yang disebar ke koresponden, yang balik dan dijawab dengan baik sebanyak 30 kuesioner. Hasil jawaban dari responden kemudian di tabulasikan, dapat dilihat pada **Lampiran C**. Setelah ditabulasikan kemudian dilakukan analisa data statistik dengan menggunakan metode AHP.

### 3. Wawancara Pakar Tahap Kedua

Dari hasil penyebaran kuesioner responden di lapangan dan dianalisa akan didapat faktor dominan manajemen karir. Faktor dominan tersebut di validasi kembali kepada pakar untuk diminta pendapatnya mengenai hasil tersebut. Format wawancara dapat dilihat pada **lampiran D**.

## 4.2 ANALISA DATA

Dari data-data yang telah diperoleh, data-data tersebut dianalisa dengan menggunakan analisa AHP.

### 4.2.1. Analisa Deskriptif

Hasil wawancara kepada pakar tahap pertama dianalisa dengan dekriptif yaitu menambahkan atau dan mengurangi faktor-faktor manajemen karir. Format wawancara pakar dapat dilihat pada **Lampiran B**. Pada analisa ini didapat penambahan variabel manajemen karir dari pakar-pakar, yakni :

**Tabel 4.1 Hasil Validasi Variabel Oleh Pakar**

<b>PAKAR</b>	<b>Hasil Wawancara Pakar</b>
Pakar 1	<p>Pakar berpendapat bahwa variabel-variabel yang disajikan sudah merupakan variabel manajemen karir, sebaiknya dilakukan penambahan variabel lagi, yakni :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penambahan variabel untuk faktor eksternal, yakni : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Status Kepegawaian</li> <li>• Asuransi kesehatan/jiwa</li> <li>• Tunjangan pensiun</li> </ul> </li> </ol>

PAKAR	Hasil Wawancara Pakar
	2. Penambahan variabel untuk faktor internal, yakni : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi diri</li> </ul>
Pakar 2	Pakar berpendapat bahwa variabel-variabel yang disajikan sudah merupakan variabel manajemen karir, sebaiknya dilakukan penambahan variabel lagi, yakni : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penambahan variabel untuk faktor eksternal, yakni :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas/alat atau sarana dan prasarana</li> </ul> </li> <li>2. Penambahan variabel untuk faktor internal, yakni :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Team work</li> <li>• Kegagalan</li> </ul> </li> </ol>
Pakar 3	Pakar berpendapat bahwa variabel-variabel yang disajikan sudah merupakan variabel manajemen karir, sebaiknya dilakukan penambahan variabel lagi, yakni : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penambahan variabel untuk faktor eksternal, yakni :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi base/salary</li> <li>• Performance base/evaluasi</li> <li>• Kesehatan</li> <li>• Keselamatan kerja</li> <li>• Sistem reward and punishment</li> </ul> </li> <li>2. Penambahan variabel untuk faktor internal, yakni :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tujuan hidup</li> <li>• Motivasi diri dalam belajar sendiri</li> </ul> </li> </ol>
Pakar 4	Pakar berpendapat bahwa variabel-variabel yang disajikan sudah merupakan variabel manajemen karir, sebaiknya dilakukan penambahan variabel lagi, yakni : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penambahan variabel untuk faktor eksternal, yakni :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persamaan perlakuan</li> <li>• Pengawasan</li> <li>• Gengsi perusahaan/besar kecilnya perusahaan</li> </ul> </li> <li>2. Penambahan variabel untuk faktor internal, yakni :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi diri</li> </ul> </li> </ol>
Pakar 5	Pakar berpendapat bahwa variabel-variabel yang disajikan sudah merupakan variabel manajemen karir, sebaiknya dilakukan penambahan variabel lagi, yakni : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penambahan variabel untuk faktor eksternal, yakni :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen tim</li> <li>• Standar/syarat/kualifikasi yang jelas dan realistis</li> <li>• Pujian/pengakuan</li> </ul> </li> <li>2. Penambahan variabel untuk faktor internal, yakni :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudah bekerja sama dengan rekan-rekan kerjanya</li> </ul> </li> </ol>

Sehingga variabel manajemen karir yang akan dianalisa menjadi sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Variabel Manajemen Karir Yang Dianalisa**

VARIABEL	Faktor-faktor Manajemen Karir
<b>Pengembangan Organisasi</b>	
X <sub>1</sub>	Pekerjaan yang menantang
X <sub>2</sub>	Kejelasan sistem jenjang karir
X <sub>3</sub>	Persamaan perlakuan
X <sub>4</sub>	Pengawasan/perhatian yang aktif
X <sub>5</sub>	Pengawasan/perhatian yang adil
X <sub>6</sub>	Kesempatan dalam mengembangkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan baru
X <sub>7</sub>	Kesempatan dalam melanjutkan pendidikan atau pelatihan lebih lanjut
X <sub>8</sub>	Keamanan atau jaminan kelangsungan kerja karyawan pada perusahaan (status kepegawaian).
X <sub>9</sub>	Gengsi perusahaan (status atau besar kecil perusahaan)
X <sub>10</sub>	Posisi kosong dalam perusahaan yang dibutuhkan untuk tenaga kerja internal.
X <sub>11</sub>	Standar/syarat/kualifikasi yang jelas dan realistis
X <sub>12</sub>	Evaluasi kinerja/prestasi yang dinilai dengan teliti dan benar
X <sub>13</sub>	Evaluasi kinerja/prestasi yang dilakukan secara berkala
X <sub>14</sub>	Konseling /penyuluhan karir
X <sub>15</sub>	Bimbingan karir
X <sub>16</sub>	Komunikasi antara atasan dengan bawahan
X <sub>17</sub>	Kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.
X <sub>18</sub>	Komitmen tim
X <sub>19</sub>	Konseling/bimbingan atasan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan.
X <sub>20</sub>	Pelatihan dan pendidikan dalam menambah wawasan, pengetahuan, dan keterampilan
X <sub>21</sub>	Promosi yang pasti
X <sub>22</sub>	Pujian/pengakuan
X <sub>23</sub>	Standar gaji
X <sub>24</sub>	Besaran gaji
X <sub>25</sub>	Sistem kenaikan gaji
X <sub>26</sub>	Sistem reward and punishment
X <sub>27</sub>	Sistem mutasi/rotasi pekerjaan
X <sub>28</sub>	Pemberian cuti

VARIABEL	Faktor-faktor Manajemen Karir
X <sub>29</sub>	Pemberian tunjangan atau asuransi kesehatan/jiwa
X <sub>30</sub>	Pemberian tunjangan pensiun
X <sub>31</sub>	Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan
<b>Pengembangan Individu</b>	
X <sub>32</sub>	Interaksi karyawan dengan rekan-rekan sekerjanya mengenai pengembangan karir
X <sub>33</sub>	Motivasi karyawan dalam mencari informasi
X <sub>34</sub>	Eksplorasi diri mengenai minat
X <sub>35</sub>	Eksplorasi diri mengenai pengetahuan
X <sub>36</sub>	Eksplorasi diri mengenai keterampilan
X <sub>37</sub>	Eksplorasi diri mengenai kemampuan
X <sub>38</sub>	Eksplorasi diri mengenai pengalaman
X <sub>39</sub>	Eksplorasi yang sistematis atau sistem perancangan kebutuhan
X <sub>40</sub>	Motivasi dalam pencapaian tujuan karir
X <sub>41</sub>	Kepuasan dengan kemajuan karir
X <sub>42</sub>	Berpartisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan tercapainya tujuan karir
X <sub>43</sub>	Fokus tujuan
X <sub>44</sub>	Jarak tujuan
X <sub>45</sub>	Motivasi diri dalam mengembangkan <i>skill</i> dan kompetensinya sendiri
X <sub>46</sub>	Sifat yang proaktif (nominasi diri) dalam kesempatan yang ada
X <sub>47</sub>	Mencari informasi dari luar
X <sub>48</sub>	Usia
X <sub>49</sub>	Mudah bekerja sama dengan rekan-rekan kerjanya
X <sub>50</sub>	Kegagalan

#### 4.2.2. *Analytical Hierarchy Process (AHP)*

Pada proses analisa AHP langkah pertama dilakukan adalah mentabulasi hasil jawaban responden yang dapat dilihat pada **Lampiran C**. Kemudian mencari nilai normalisasi data. Setelah mendapatkan nilai normalisasi data langkah selanjutnya adalah mengkalikan nilai normalisasi dengan nilai dari tiap-tiap variabel. Hasil perkalian tersebut kemudian dirangking dari yang terbesar sampai yang terkecil.

Setelah itu mencari score terbesar dan score terkecil, yang kemudian direntangan menjadi batas kelas nilai rata rata untuk sangat buruk, buruk, cukup buruk, cukup baik, baik, dan sangat baik.. Berikut nilai rata-ratanya :

**Tabel 4.3 Nilai Rata-Rata**

Sangat buruk	9,74 – 11,19
Buruk	11,19 – 12,63
Cukup buruk	12,63 – 14,07
Cukup baik	14,07 – 15,52
Baik	15,52 – 16,96
Baik sekali	16,96 – 18,41

Rangking yang diambil adalah nilai variabel yang diatas nilai rata-rata baik dan sangat baik. Berikut hasil tabel perangkingan :

**Tabel 4.4 Hasil Perangkingan Variabel**

Rangking	Variabel	Bobot
1	X42 Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan	18.41
2	X45 Motivasi diri dalam mengembangkan skill dan kompetensinya sendiri	18.02
3	X31 Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	17.95
4	X20 Pelatihan dan pendidikan dalam wawasan, pengetahuan, dan keterampilan	17.36
5	X37 Bidang pekerjaan diarahkan sesuai keterampilan	17.18
6	X24 Digaji sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan jabatan/posisi	17.13
7	X36 Bidang pekerjaan diarahkan sesuai kemampuan	17.03
8	X26 Sistem reward and punishment	16.79
9	X19 Konseling/bimbingan atasan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan	16.79
10	X44 Jarak tujuan	15.59

Analisa AHP dapat dilihat pada **Lampiran E**.

#### 4.2.3. Analisa Validasi Hasil

Setelah didapat variable-variabel manajemen karir yang dominan dari hasil AHP di atas, variable-variabel tersebut divalidasi untuk membuktikan kebenaran variable tersebut. Ada 2 (dua) macam validasi hasil yang dilakukan, yaitu :

1. Validasi literatur, membuktikan kebenaran variabel tersebut terhadap rujukan referensi.

2. Validasi pakar, membuktikan kebenaran variabel tersebut terhadap referensi pakar.

Hasil validasi hasil ini dapat dilihat pada bab berikut yang menjelaskan temuan dan pembahasan.

### 4.3 KESIMPULAN

Dari hasil validasi kepada pakar didapatkan 50 variabel manajemen karir yang dominan kemudian dari 50 variabel tersebut dibuat kuesioner yang kemudian disebar kepada responden. Dari 50 kuesioner yang disebar, didapat 30 kuesioner yang kembali dengan jawaban yang baik. Hasil jawaban tersebut dianalisa dengan metode AHP dan didapatkan 10 variabel manajemen karir yang dominan terhadap kinerja waktu proyek yaitu :

Rangking	Variabel	Bobot
1	X42 Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan	18.41
2	X45 Motivasi diri dalam mengembangkan skill dan kompetensinya sendiri	18.02
3	X31 Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan	17.95
4	X20 Pelatihan dan pendidikan dalam wawasan, pengetahuan, dan keterampilan	17.36
5	X37 Bidang pekerjaan diarahkan sesuai keterampilan	17.18
6	X24 Digaji sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan jabatan/posisi	17.13
7	X36 Bidang pekerjaan diarahkan sesuai kemampuan	17.03
8	X26 Sistem reward and punishment	16.79
9	X19 Konseling/bimbingan atasan dalam penyelesaian tugas/pekerjaan	16.79
10	X44 Jarak tujuan	15.59