

Tugas : Jelaskan keabsahan data kualitatif dan kapan suatu data memenuhi criteria valid dan realible?

- Validitas suatu tes dapat dilihat melalui penalaran (logis) maupun melalui fakta-fakta empiris. Validitas logis dapat ditinjau dari isi dan susunan tes, dimana instrumen tes harus linier dengan isi/pelajaran dan sesuai dengan tujuan instruksional khusus yang telah dirumuskan sebelumnya. Kemudian untuk membuat susunan butir-butir tes yang dikatakan valid adalah mendasarkannya dengan susunan indikator-indikator yang telah dirumuskan. Contoh dari validitas logis adalah validitas isi dan validitas konstruk. Kemudian validitas empiris merupakan validitas yang dapat diuji secara empiris. Instrumen diuji melalui metode statistika. Validitas empiris dapat dibagi menjadi dua, yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal memperlihatkan seberapa jauh hasil ukur setiap butir tes konsisten dengan hasil ukur instrumen secara keseluruhan. Sedangkan validitas eksternal adalah hasil ukur instrumen atau tes lain diluar instrumen itu sendiri yang menjadi kriteria. Contoh dari validitas eksternal adalah validitas konkuren (bandingan) dan validitas prediktif. Sedangkan reliabilitas dibagi menjadi dua, yaitu: reliabilitas tanggapan (eksternal) dan reliabilitas konsistensi gabungan item. Reliabilitas tanggapan menekankan pada bagaimana proses penerapan dan penyampaian instrumen sedangkan reliabilitas konsistensi tanggapan item lebih pada pengolahan item sebagai mana hasil yang diperoleh instrumen. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk memperoleh data-data yang valid. Data-data ini yang kemudian dianalisis dalam rangka mencari kesimpulan penelitian.

## Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah dapat mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya.

Dalam pengujian validitas terhadap kuesioner, dibedakan menjadi 2, yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor).

Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara

mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor).

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Langkah-langkah dalam pengujian validitas ini yaitu :

1. Buat skor total masing-masing variabel.
2. Klik Analyze -> Correlate -> Bivariate.
3. Masukkan seluruh item variabel x ke Variabel
4. Cek list Pearson ; Two Tailed ; Flag
5. Klik ok.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghazali (2009) menyatakan

bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika  $\geq 0.700$ .

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Jika nilai  $\alpha > 0.7$  artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika  $\alpha > 0.80$  ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

Jika  $\alpha > 0.90$  maka reliabilitas sempurna. Jika  $\alpha$  antara  $0.70 - 0.90$  maka reliabilitas tinggi. Jika  $\alpha$   $0.50 - 0.70$  maka reliabilitas moderat. Jika  $\alpha < 0.50$  maka reliabilitas rendah. Jika  $\alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Klik Analyze -> Scale -> Reliability Analysis

Masukan seluruh item variabel X ke Items

3. Pastikan pada model terpilih Alpha

4. Klik Ok

Nilai Cronbach Alpha sebesar 0.981 yang menunjukkan bahwa ke-11 pernyataan cukup reliabel.

Nama : Paizurahman  
NIM : 192510031  
Kelas : Reguler B  
Angkatan : 34  
Mata Kuliah : Metodologi Riset SDM

Jelaskan keabsahan data kualitatif dan kapan suatu data memenuhi criteria valid dan realible?

Keabsahan Data merupakan standar kebenaran suatu data hasil penelitian yang lebih menekankan pada data/ informasi daripada sikap dan jumlah orang. Pada dasarnya uji keabsahan data dalam sebuah penelitian, hanya di tekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Ada perbedaan yang mendasar mengenai validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah instrumen penelitiannya. Sedangkan dalam penelitian kualitatif yang diuji adalah datanya. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uraian tersebut di atas memberikan kesan bahwa dari segi validitas dan reliabilitas, bila tidak dilakukan dengan tepat dan benar serta secara lebih hati-hati, ancaman terhadap pengotoran hasil penelitian akan benar-benar menjadi kenyataan.

#### **A. Kriteria keabsahan data**

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan . pelaksanaan teknik pemeriksaaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan yaitu:

##### 1. Derajat kepercayaan (*credibility*).

Pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Kriteria ini berfungsi: *pertama*, melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai; *kedua*, mempertunjukkan derajat kepercayaan

hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

2. Keteralihan (*Transferability*).

Sebagai persoalan yang empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Untuk keperluan itu peneliti harus melakukan penelitian kecil untuk memastikan usaha memverifikasi tersebut.

3. Kebergantungan (*dependability*)

Konsep kebergantungan lebih luas dari pada realibilitas. Hal tersebut disebabkan peninjauan yang dari segi bahwa konsep itu diperhitungkan segala-galanya yaitu yang ada pada realibilitas itu sendiri ditambah factor-faktor lain yang tersangkut.

4. Kriteria Kepastian (*confirmability*)

Objektivitas-subjektivitasnya sesuatu hal bergantung pada orang seorang, menurut Scriven(1971). Selain itu masih ada unsure kualitas yang melekat pada konsep objektivitas itu. Hal itu digali dari pengertian bahwa jika sesuatu itu objek, berarti dapat dipercaya, factual, dan dapat dipastikan. Subjektif berarti tidak dapat dipercaya, atau menceng. Pengertian terakhir inilah yang dijadikan tumpuan pengalihan pengertian objektivitas-subjektivitas menjadi kepastian.<sup>1</sup>

---



TUGAS ELEARNING MATAKULIAH METODELOGI RISET  
BAB XI KESAHIHAN DAN KETERANDALAN  
VERA FEBRIANA NIM 192510036  
KELAS : MM REGULAR B

Tugas : Jelaskan keabsahan data kualitatif dan kapan suatu data memenuhi kriteria valid dan realible ?

- Keabsahan data kualitatif

Keabsahan data kualitatif adalah pembuktian apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Sugiyono, 2007:270)

- a. Uji **credibility** ; merupakan uji kepercayaan yang dapat dilakukan dengan perpanjangan pengamatan (dengan cara wawancara, pengamatan ke lapangan, *crosscheck*), triangulasi sebagaimana penjelasan Wiliam Wiersma (1986) bahwa triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu, *membercheck* yaitu cara untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan *membercheck* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan (Sugiyono, 2007:276).
- b. Uji **transferability** ; merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil (Sugiyono, 2007:276)
- c. Uji **dependability** ; Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.
- d. Uji **confirmability** ; Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*

- Suatu data memenuhi kriteria valid dan realible

- Validitas adalah ketepatan interpretasi yang dibuat dari hasil pengukuran atau evaluasi (Gronlund dan Linn : 1990)

- Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur. (Arikunto : 1995)
- Validitas adalah derajat yang menyatakan suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sukadji : 2000)
- Reliabilitas adalah ketepatan hasil yang diperoleh dari suatu pengukuran. (Gronlund dan Linn : 1990)
- Reliabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefesien. Koefesien tinggi berarti reliabilitas tinggi . (Sukadji : 2000)

Hasil penelitian dikatakan valid adalah pada saat terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Hasil penelitian dikatakan reliabel adalah pada saat hasil penelitian itu dapat dipercaya selalu konsisten tidak berubah-ubah.

Dalam penelitian, instrumen yang digunakan harus memenuhi kriteria valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Komunikasi**

###### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu dari kata *communicare* yang berarti bekerja sama. Sehingga apabila kita akan mengadakan komunikasi dengan pihak lain, maka kita harus menentukan terlebih dahulu sasaran, yang akan menjadi dasar untuk memperoleh pengertian yang sama.

Menurut Murphy dalam Wursanto (2008;31) komunikasi adalah seluruh proses yang diperlukan dalam untuk mencapai pikiran-pikiran yang dimaksud orang lain. Sedangkan menurut Harwood dalam Wursanto (2008;31) mengatakan secara teknis komunikasi didefinisikan sebagai proses untuk membangkitkan perhatian orang lain yang bertujuan untuk menjalin kembali ingatan-ingatan.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan/penyampaian berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak kepada pihak lain , dalam usaha mendapatkan saling pengertian.

## **b. Komponen Komunikasi**

Menurut Wursanto (2008;35), komunikasi terdiri atas lima komponen yang saling berhubungan, dan kelima komponen tersebut yang akan menentukan keberhasilan. Lima komponen tersebut adalah:

### 1. Pengirim Berita (komunikator)

Pihak komunikator harus berusaha untuk mengemukakan hal yang terkandung dalam pikirannya secara jelas kepada pihak yang menerima berita sehingga mudah dan cepat dimengerti.

### 2. Bentuk Berita (pesan)

Berita dapat disampaikan dalam berbagai bentuk seperti perintah, saran, instruksi, usul secara lisan maupun tertulis), pengumuman, edaran, saran dalam bentuk tulisan, gambar, kode dan sebagainya. Isi pesan harus jelas sehingga apa yang dimaksud oleh pengirim berita dapat diterima oleh pihak penerima berita.

### 3. Penerima Berita (komunikan)

Pihak komunikan harus mengadakan tanggapan terhadap berita yang diterima. Penerima berita harus menafsirkan berita yang diterima seperti yang dimaksud oleh komunikator.

### 4. Prosedur Pengiriman Berita

Prosedur pengiriman berita menyangkut sarana yang dipakai dalam mengirim berita. Sedangkan sarana yang diperlukan dalam proses komunikasi tergantung sifat berita yang akan disampaikan, yang dibedakan menjadi 3 macam bentuk berita yaitu berita yang bersifat audible, visual dan audiovisual.

## 5. Reaksi (Tanggapan)

Respons atau tanggapan yang diberikan oleh pihak penerima berita.

Dari respons atau tanggapan yang diberikan oleh penerima berita, maka pihak komunikator dapat mengetahui apakah berita yang dikirim itu sampai atau dimengerti oleh komunikan.

### c. Bentuk Komunikasi

Menurut Wursanto (2008;35), berdasarkan ruang lingkup organisasi, komunikasi terbagi menjadi 2 yaitu:

- 1) Komunikasi Internal komunikasi yang berlangsung didalam organisasi. Secara structural komunikasi didalam lingkungan organisasi dibedakan menjadi 4 macam sebagai berikut
  - (1) Komunikasi dari atasan ke bawahan, dapat dibedakan dalam bentuk petunjuk, keterangan umum, perintah, teguran, dan pujian.
  - (2) Komunikasi dari bawahan ke atasan, dapat dibedakan dalam bentuk laporan, keluhan, pendapat, dan saran.
  - (3) Komunikasi yang berlangsung secara horizontal adalah komunikasi yang berlangsung antara para pegawai yang memiliki kedudukan yang sama.
- 2) Komunikasi Eksternal adalah komunikasi yang berlangsung antara organisasi dengan pihak masyarakat yang ada diluar organisasi. Komunikasi eksternal bertujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan warga atau kelompok-kelompok masyarakat diluar organisasi.

Komunikasi eksternal mempunyai 2 fungsi yaitu:

(1) Fungsi keluar

Komunikasi dalam fungsi keluar mempunyai fungsi untuk mendapatkan pengertian masyarakat, kepercayaan masyarakat, bantuan masyarakat dan mendapatkan kerjasama dengan masyarakat.

(2) Fungsi kedalam

Komunikasi dalam fungsi kedalam bertujuan untuk mengetahui sampai dimana keinginan masyarakat serta tanggapan masyarakat tentang kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Fungsi ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan saran-saran, kritik-kritik yang disampaikan oleh masyarakat.

**d. Faktor-faktor keberhasilan Komunikasi**

Menurut Scott M. Culp dan Allen H. Center, dalam bukunya *Effective Public Relation* dalam Wursanto (2008;69) faktor-faktor yang menyebabkan komunikasi yang efektif yang disebut "seven c's communication, sebagai berikut:

(1) *Credibility* (Keterpercayaan)

Dalam komunikasi antara komunikator dengan komunikan harus saling mempercayai. Kalau tidak ada unsur saling mempercayai, komunikasi tidak akan berhasil.

(2) *Context* (Perhubungan, pertalian)

Keberhasilan komunikasi berhubungan erat dengan situasi atau kondisi lingkungan pada waktu komunikasi berlangsung. Jika

situasi atau keadaan sedang kacau, maka komunikasi akan terhambat sehingga komunikasi tidak berhasil.

(3) *Content* (Kepuasan)

Komunikasi harus dapat menimbulkan rasa kepuasan, antara kedua belah pihak. Kepuasan ini akan tercapai apabila isi berita dapat dimengerti oleh pihak komunikan dan sebaliknya pihak komunikan mau memberikan reaksi atau respons kepada pihak komunikator.

(4) *Clarity* (Kejelasan)

Kejelasan yang dimaksud meliputi kejelasan akan isi berita, kejelasan akan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan istilah-istilah yang dipergunakan dalam penggunaan lambang-lambang.

(5) *Continuity* dan *Consistency* (Kesesinambungan dan Konsistensi)

Komunikasi harus dilakukan secara terus menerus dan informasi yang disampaikan tidak boleh bertentangan dengan informasi terdahulu.

(6) *Capability of Audience* (Kemampuan Pihak Penerima Berita)

Pengiriman berita harus disesuaikan dengan kemampuan dan pengetahuan pihak penerima berita.

(7) *Channels of distribution* (saluran pengiriman berita)

Agar komunikasi berhasil, hendaknya dipakai saluran-saluran komunikasi yang sudah biasa dipergunakan dan sudah dikenal oleh umum.

**e. Hambatan-hambatan dalam Komunikasi**

Menurut Wursanto (2008;), hambatan-hambatan terhadap komunikasi dalam suatu organisasi dibedakan menjadi 6 macam yaitu:

1) Hambatan yang bersifat teknis, antara lain:

- (1) Kurangnya sarana dan prasarana yang diperlukan oleh organisasi
- (2) Kondisi fisik yang tidak memungkinkan terjadinya komunikasi yang efektif
- (3) Penguasaan teknik dan metode berkomunikasi yang tidak memadai.

2) Hambatan perilaku, seperti:

- (1) Pandangan yang bersifat apriori
- (2) Prasangka yang didasarkan emosi
- (3) Suasana otoriter
- (4) Ketidakmauan untuk berubah
- (5) Sifat yang egosentris

3) Hambatan bahasa

Bahasa adalah semua bentuk yang dipergunakan dalam proses penyampaian berita baik bahasa lisan, tertulis, gerak gerik dan sebagainya. Untuk menghindari salah pengertian (miscommunication) yang disebabkan hambatan bahasa, maka hambatan bahasa ini dapat dihilangkan dengan cara:

- (1) Penggunaan kata-kata yang sederhana dan mudah dimengerti oleh siapapun.



- (2) Gunakan tata bahasa yang benar
- (3) Gunakan kalimat-kalimat yang pendek, singkat dan jelas.
- (4) Lihat dengan siapa kita mengadakan pembicaraan, sampai dimana tingkat kemampuan atau pendidikannya, sehingga kita dapat menyesuaikan diri.
- (5) Gunakan kode-kode, serta lambing-lambang , gerak-gerik yang dapat memperjelaskan apa yang kita ucapkan.

#### 4) Hambatan struktur

Hambatan struktur dapat juga disebut hambatan organisasi yaitu hambatan yang disebabkan oleh adanya perbedaan pekerjaan dalam struktur organisasi. Kadang-kadang seorang bawahan merasa takut apabila berhubungan dengan pimpinannya. Untuk hambatan struktur dapat dilakukan antara lain dengan cara:

- (1) Pemimpin harus lebih bersifat terbuka, dalam arti pemimpin harus supel, mau dan mudah bergaul dengan bawahan sehingga hubungan antara atasan dengan bawahan seperti hubungan kekeluargaan.
- (2) Harus ada keberanian pada diri bawahan,  
 Dalam menjalin hubungan dengan atasan, bawahan hendaklah menganggap atasan sebagai rekan kerja. Bawahan mengubah pandangan bahwa tidak ada perbedaan kedudukan manusia di mata Tuhan.

(3) Hubungan jangan terlalu formal

Hubungan antara atasan dan bawahan yang terlalu formal akan membuat suasana menjadi kaku, sehingga hubungan atau jarak antara atasan dengan bawahan semakin jauh. Hubungan yang bersifat informal akan lebih berhasil, karena hubungan ini lebih bersifat kekeluargaan.

5) Hambatan Jarak

Hambatan jarak disebut juga hambatan geografis, Dari segi jarak atau geografis, komunikasi akan lebih mudah dilakukan apabila antara kedua belah pihak yang saling mengadakan interaksi berada disuatu tempat yang tidak berjauhan. Hambatan jarak dapat diatasi melalui modernisasi peralatan/sarana komunikasi.

6) Hambatan latar belakang

Setiap orang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda. Perbedaan latar belakang dapat menimbulkan suatu rintangan dalam proses komunikasi. Hambatan latar belakang dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

(1) Latar belakang sosial

Latar belakang sosial orang solo berbeda dengan latar belakang orang tapanuli dan sebagainya. Bahasa daerah suatu tempat mungkin akan berbeda arti dengan bahasa ditempat lain. Apabila kita akan mengadakan hubungan atau berkomunikasi dengan orang lain, kita harus mempelajari

latar belakang sosial oaring yang bersangkutan, sehingga komunikasi dapat berlangsung dengan baik.

(2) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan dibedakan menjadi menjadi dua taraf yaitu :

1. Taraf horizontal yaitu pendidikan tingkat sarjana. Dalam hal ini yang perlu diketahui bahwa cara berbicara seorang dokter berbeda dengan cara berbicara seorang sarjana ekonomi dan sebagainya. Mereka memecahkan masalah dengan memandang segi keahlian masing-masing. Akan tetapi, cara berpikir seorang sarjana tidak hanya atas dasar fakta, tetapi harus atas dasar analisis juga.
2. Taraf vertical, yaitu pendidikan sekolah dasar dan sekolah menengah yang berpikir atas dasar fakta saja.

## **2. Pengembangan Karir**

### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Simamora (1995: 392) proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Moekijat (1995: 36) dalam pelaksanaan tanggung jawab pengembangan karir seharusnya diterima bukan sekedar promosi ke Jabatan yang lebih tinggi, tetapi sukses karir yang dimaksudkan seorang Anggota / Pegawai mengalami kemajuan dalam bekerja berupa perasaan puas dalam setiap jabatan yang dipercayakan oleh organisasi.

Sedangkan pengembangan karir itu sendiri adalah proses pelaksanaan (*implementasi*) perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan latihan (diklat) dan melalui non diklat.

Contoh pengembangan karir melalui diklat misalnya menyekolahkan pegawai (di dalam atau di luar negeri), memberi pelatihan (di dalam atau di luar organisasi), memberi pelatihan sambil bekerja (*on the job training*).

Sementara contoh pengembangan karir melalui non diklat seperti memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi, mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, menghukum pegawai, merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula.

Karir dalam terminologi organisasi seringkali dikaitkan dengan kemajuan (*advanced*). ada beberapa definisi menurut para pakar, menurut Hastho Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, para pakar lebih senang mendefinisikan karir sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi. perjalanan ini

dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut.

Sementara Triton P.B. menyimpulkan definisi karir berdasarkan beberapa pendapat pakar sebagai kronologi kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi-aspirasi seseorang atas semua pekerjaan atau jabatan baik yang telah maupun yang sedang dikerjakannya.

Pengembangan karir yang berarti pegawai mengalami kemajuan dalam bekerja adalah meningkatkan keterampilan sehingga lebih berprestasi seperti yang dikemukakan Moekijat, (1995: 36) yang paling penting dalam suatu jabatan adalah :

1. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang membuat pegawai merasa senang
2. Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga
3. Kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru
4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan kemampuan

Ada beberapa kegiatan pengembangan karir menurut (T. Hani Handoko (1987: 131) mencakup :

1. Prestasi kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya.

## 2. *Exposure*

Kemajuan karir yang juga ditentukan oleh exposure yang berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karir lainnya.

## 3. Permintaan berhenti

Bila seseorang Anggota / Pegawai melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karir.

## 4. Kesetiaan organisasional

Dalam organisasi orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional, kesetiaan organisasional rendah pada umumnya ditemui pada diri sarjana baru dan para profesional.

## 5. Mentors dan sponsors

Mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir formal bila mentor dapat memotivasi Anggota / Pegawai untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir bagi orang lain, maka dia menjadi sponsor. sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain.

## 6. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Bila Anggota / Pegawai meningkatkan kemampuan, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. hal ini

berguna dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir Anggota / Pegawai.

Model pengembangan karir yang didasarkan PP 100 / 2000 dimana mencakup :

1. Pendidikan melalui item : pendidikan dasar (SD, SLTP) Pendidikan umum (SMU) dan perguruan tinggi.
2. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan meliputi item : Sespim dan Sespati
3. Masa kerja ; lamanya kerja pegawai dalam tahunan seperti : 0-4 tahun, 4-8 tahun, 8-12 tahun, 12-18 tahun dan lebih dari 18 tahun.
4. Pangkat atau golongan : AKBP/ IV.b, Kopol / IV.a, AKP, Iptu, Ipta / III.c,b,a, kurang atau sama dengan II/a.
5. Jabatan meliputi item : kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang hak seorang Anggota / pegawai.
6. DP3 meliputi item : kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggungjawab, kejujuran dan praktek kepemimpinan.
7. Daftar urut kepangkatan pegawai yang lebih tinggi kepangkatan diberi kesempatan lebih dulu untuk menduduki jabatan yang lowongan.

Pengembangan karir berdasarkan Analisa Jabatan :

- a. Uraian jabatan kondisi fisik kesehatan, pendidikan, pekerjaan, yang dilaksanakan.

- b. Spesifikasi jabatan : Pendidikan, pengalaman, kemampuan kualifikasi emosi dan syarat kesehatan.

Program pengembangan karir berdasarkan teori Fiedman dan Arnold ( Moekijat, 1996: 116).

*Pertama* organisasi harus menilai pegawai-pegawai secara berkala sepanjang karir mereka untuk mengetahui kekuatan individu yang dapat dipergunakan dalam pekerjaan lain dalam organisasi dan untuk memperbaiki kelemahan individual yang merintang jalannya karir.

*Kedua* organisasi harus dapat memberikan informasi yang lebih realistik kepada pegawai-pegawainya tidak hanya apabila organisasi itu mengambil keputusan-keputusan mengenai penerimaan pegawai, tetapi juga apabila mengambil keputusan mengenai promosi.

*Ketiga* kegiatan-kegiatan perencanaan karir menjadi amat sukses apabila kegiatan itu di koordinasikan dengan kegiatan-kegiatan lain dalam manajemen sumber daya manusia seleksi latihan perencanaan sumber daya manusia dan penilaian prestasi kerja.

*Keempat* pengembangan karir besar sekali kemungkinan berhasil apabila penyelia ini terlibat.

Menurut Hasibuan (2000: 101) Pengembangan karir meliputi :

#### 1. Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.



prinsip mutasi adalah memutasikan Anggota / Pegawai kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat efisiensi dan efektifitas kerja.

## 2. Promosi

Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar (Melayu, 2000: 107).

## 3. Demosi

Demosi menurut Hasibuan adalah perpindahan Anggota / Pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggungjawab, pendapatan serta statusnya semakin rendah ( 2000: 112). demosi adalah penurunan pangkat/jabatan seseorang dalam suatu jabatan.

Program pengembangan karir yang direncanakan mengandung tiga unsur pokok : (Mokijat, 1995: 103).

- a. Membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karir internnya sendiri
- b. Mengembangkan dan mengumumkan memberitahukan kesempatan-kesempatan karir yang ada dalam organisasi.
- c. Menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan kesempatan-kesempatan karir.

Pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk

mengembangkan dan memperkaya sumberdaya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi. dari perkembangan konsep ini, maka kita mengenal tiga model pengembangan karir, yaitu :

1. Model siklus hidup (*life-cycle model*), merupakan pengembangan karir yang sifatnya pasti. seseorang akan berpindah pekerjaannya melalui perbedaan tahap karir. dalam model ini peran organisasi sangat besar dalam menentukan karir seseorang.
2. Model berbasis organisasi, yaitu model pengembangan yang menjelaskan bahwa karir seseorang akan melalui tahap-tahap karir, tetapi di dalam model ini juga dijelaskan bahwa dalam proses pengembangan karir ada proses pembelajaran bagi Anggota / Pegawai untuk memiliki jalur karir yang pasti

### 3. Model pola terarah

Dalam model ini Anggota / Pegawai dibimbing atau diarahkan untuk membuat keputusan sendiri mengenai seberapa cepat mereka menginginkan kemajuan dalam karir mereka.

Ketiga model tersebut berkaitan erat dengan tipe manajemen sebuah organisasi maupun perusahaan. tiap organisasi memiliki bentuk/system pengembangan karir yang berbeda-beda tergantung kebijakan manajer maupun pimpinan organisasi.

## **b. Faktor- Faktor Pengembangan Karir**

Berbagai faktor yang lebih spesifik yang mempengaruhi pengembangan karir. Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

### **a. Hubungan pegawai dan organisasi**

Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.

### **b. Personalia pegawai**

Terkadang, dalam manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlaui apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain.

Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

### **c. Faktor Eksternal**

Acapkali terjadi semua aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

d. *Politicking* dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus *politicking* seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

e. Sistem Penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan Anggota / Pegawainya secara subyektif. Anggota / Pegawainya yang berprestasi baik dianggap sama dengan Anggota / Pegawainya yang malas.

f. Jumlah Anggota / Pegawainya

Semakin banyak jumlah Anggota / Pegawainya maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. jumlah Anggota / Pegawainya yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

g. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir Anggota / Pegawainya namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

#### h. Kultur Organisasi

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional dan demokratis. namun ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional dan demokratis. dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

#### i. Tipe Manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan Anggota / Pgwainya dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar.

Disamping itu sukses dalam pengembangan karir yang berarti Anggota / Pgwainya mengalami kemajuan dalam bekerja adalah meningkatkan keterampilan sehingga lebih berprestasi seperti yang dikemukakan Mokijat (1995: 36) yang penting dalam suatu jabatan adalah :

1. Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang membuat Anggota / Pgwainya merasa senang.

2. Kesempatann untuk mencapai sesuatu yang berharga
3. Kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru
4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan kemampuan

Menurut Nainggolan, (1996: 125) pegawai negeri sipil untuk menduduki suatu Jabatan diantaranya yang harus dipertimbangkan

- a. Penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu suatu penilaian dalam jangka waktu tertentu yang dapat menggambarkan tentang kesetian, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama prakarsa dan kepemimpinan seseorang.
- b. Keahlian dimana penempatan seseorang Anggota / Pegawai harus selalu di usahakan agar sesuai dengan keahliannya, misalnya dengan memperhatikan latar belakang pendidikan formal maupun keahlian yang secara nyata.
- c. Perhatian (*interest*) dimana bakat seseorang Anggota / Pegawai selalu diperhatikan untuk dikembangkan sesuai dengan bidang-bidang yang ditekuni.
- d. Daftar urut kepangkatan hal ini disebabkan bahwa Anggota / Pegawai yang lebih tinggi daftar urut kepangkatannya akan diprioritaskan untuk dipertimbangkan lebih dahulu apabila ada jabatan yang lowong.
- e. Kesetian adalah merupakan unsur penting dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan.

- f. Dapat dipercaya yaitu kepercayaan bahwa ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak akan menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi, seseorang atau golongan dan syarat-syarat lainnya misalnya pengalaman, kemungkinan, pengembangan dan lainnya.

**c. Unsur - Unsur Pokok Program Pengembangan Karir**

Program pengembangan karir yang direncanakan mengandung tiga unsur pokok : (Mokijat,1995: 103).

- a. Membantu pegawai dalam menilai kebutuhan karir internya sendiri.
- b. Mengembangkan dan mengumumkan memberitahukan kesempatan-kesempatan karir yang ada dalam organisasi.
- c. Menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan Anggota / Pegawai dengan kesempatan-kesempatan karir.

Sesuai dengan tiga unsur diatas diharapkan karir Anggota / Pegawai itu merupakan suatu unsur yang sangat penting yang sifatnya pribadi. oleh karena itu organisasi memberi kebebasan kepada Anggota / Pegawai untuk mengambil keputusan sendiri mengenai tujuan serta kesempatan menjalani karirnya.

unsur karir yang baik adalah adanya penghargaan yang wajar terhadap masa kerja, kesetian, pengabdian, pengalaman, sehingga pegawai yang berpengalaman, setia mengabdikan kepada negara pemerintah dan tugas kewajibannya akan mendapat penghargaan selayaknya. selain itu, dalam system karir seseorang dapat naik

pangkat dan jabatan berdasarkan masa kerja sudah tentu memperhatikan kecakapan, prestasi kerja, kesetiaan dan sebagainya (Nainggolan, 1994: 151).

Dengan menyadari bahwa pegawai mempunyai kebutuhan karir maka sewajarnya apabila disusul dengan tanggung jawab untuk menggambarkan jalur-jalur khusus melalui organisasi. apabila pegawai telah menilai dengan seksama kebutuhan akan karirnya dan telah mengetahui kesempatan karir organisasi maka pegawai tersebut tinggal menyesuaikan.

Agar dapat menentukan jalur karir, tujuan karir dan pengembangan karir yang dapat mereka tempuh para Anggota / Pegawai perlu mempertimbangkan lima faktor (Siagian, 1999 : 207).

*Pertama* : perlakuan yang adil dalam berkarir. perlakuan yang adil ini hanya bisa diwujudkan apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan - pertimbangan yang obyektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan Anggota / Pegawai.

*Kedua* : kepedulian para atasan langsung. para pegawai pada umumnya mendambahkan keterlibatan langsung dalam perencanaan karir masing-masing. salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para Anggota / Pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para Anggota / Pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi.



*Ketiga* : informasi berbagai peluang promosi. para Anggota / Pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

*Keempat* : minat untuk dipromosikan. pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk mengembangkan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. artinya minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. seorang Anggota / Pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan lainnya.

*Kelima* : tingkat kepuasan. meskipun secara umum dapat dikatakan setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. perbedaan tersebut akibat tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda pula.

Kepuasan dalam konteks karir tidak hanya mencapai posisi tinggi dalam organisasi, melainkan dapat pula bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatas dihadapi seseorang. seseorang bisa puas dengan karirnya apabila mengetahui apa yang dicapai itu merupakan usaha maksimal.

Menurut konsep Schein dan Dubrin (1989: 600) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah :

- a. *Manajerial competence* (kemampuan manajerial)
- b. *Technical/functional competence* (kemampuan teknis)
- c. *Security* (keamanan)
- d. *Autonomi and independen* (otonomi kebebasan)

Dari kelima konsep tersebut, dalam kemampuan manajerial seseorang mencari dan menghargai kesempatan-kesempatan untuk merencanakan. hal ini merefleksikan nilai-nilai lebih jauh untuk kompetensi antar pribadi, kompetensi analitis dan kematangan emosional dalam kemampuan teknis, seseorang mencari dan menghargai kesempatan untuk melatih berbagai macam bakat dan bidang-bidang kompetensi teknis. dengan keamanan seseorang termotivasi terutama oleh kebutuhan untuk menstabilkan situasi karirnya, sekalipun ia harus berada dibawah komando orang lain atau dia hanya melakukan pekerjaan yang kurang penting dalam organisasi.

Untuk kreatifitas seseorang dikendalikan oleh suatu kebutuhan untuk membangun atau menciptakan sesuatu yang keseluruhannya merupakan usahanya. *autonomi and independence*, seseorang mencari situasi bekerja dimana dia akan memperoleh kebebasan dari aturan-aturan organisasi untuk menunjukkan kompetensi professional teknis.

### **3. Teori tentang Pengambilan Keputusan**

#### **a. Pengertian Pengambilan Keputusan**

Menurut Rivai (2003;234) pengambilan keputusan adalah seperangkat langkah yang diambil individu atau kelompok dalam memecahkan masalah. Pengambilan keputusan terjadi sebagai reaksi terhadap suatu masalah. Masalah adalah adanya suatu penyimpangan antara suatu keadaan saat ini dengan suatu keadaan yang diinginkan.

Dalam proses pengambilan keputusan dituntut adanya penafsiran dan evaluasi terhadap informasi. Informasi yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut harus disaring, diproses dan ditafsirkan melalui persepsi-persepsi individu.

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keputusan itu diambil dengan sengaja, tidak secara kebetulan, dan tidak boleh sembarangan. Masalahnya terlebih dahulu harus diketahui dan dirumuskan dengan jelas, sedangkan pemecahannya harus didasarkan pemilihan alternatif terbaik dari alternatif yang ada.

#### **b. Proses Pengambilan Keputusan**

Agar individu memncapai hasil yang maksimal dalam pengambilan keputusan, maka proses pengambilan keputusan harus rasional. Melalui proses pengambilan keputusan maka individu membuat pilihan memaksimalkan nilai yang konsisten dalam batas-batas tertentu. Menurut Rivai (2003;235) Model keputusan rasional melalui enam langkah yaitu:

- 1) Menetapkan masalah
- 2) Mengidentifikasi kriteria keputusan

- 3) Mengalokasikan bobot pada criteria
- 4) Mengembangkan alternative
- 5) Mengevaluasi alternative
- 6) Memilih alternative terbaik

Model pengambilan keputusan rasional diatas harus didasarkan atas asumsi yaitu:

- 1) Kejelasan masalah dan tidak mendua
- 2) Pilihan-pilihan diketahui artinya semua criteria dapat diidentifikasi dan disadari konsekuensinya.
- 3) Pilihan yang jelas artinya criteria dan alternative dapat diperingkatkan dan ditimbang akan arti pentingnya.
- 4) Pilihan yang konstan
- 5) Tidak ada batasan waktu atau biaya
- 6) Pelunasan maksimal artinya pengambil keputusan rasional akan memilih alternative yang menghasilkan nilai yang dirasakan paling tinggi.

### **c. Metode Pengambilan Keputusan**

Pengambilan keputusan rasional membutuhkan kreatifitas yaitu kemampuan untuk menggabungkan gagasan dalam satu cara yang unik atau untuk membuat asosiasi yang luar biasa diantara gagasan-gagasan. Menurut Rivai (2003;235) metode pengambilan keputusan yang merangsang kreatifitas ada beberapa macam yaitu:

- 1) Metode instruksi langsung yang didasarkan pada bukti, bahwa orang cenderung menerima penyelesaian yang jelas dan mendorong individu untuk mewujudkan kemampuannya.
- 2) Metode penyusunan atribut dimana pengambil keputusan mengisolasi karakteristik dari alternative tradisional.
- 3) Metode pemikiran lateral lateral atau zig-zag yang merupakan pengganti pemikiran vertical yang lebih tradisional. Dengan pemikiran lateral individu menggunakan pemikiran yang menyimpang yang tidak mengembangkan suatu pola melainkan perstrukturasi pola yang tidak berurutan.
- 4) Metode Syntetik yaitu menggunakan analogi dan dasar pemikiran yang dibalik untuk membuat keakraban yang asing. Syntetik dioperasikan didasarkan pada anggapan bahwa kebanyakan masalah itu tidak baru.

#### **d. Dasar Pengambilan Keputusan**

Menurut Rivai (2003;237) kebanyakan pengambilan keputusan dalam organisasi didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

##### 1) Rasionalitas terbatas

Kemampuan pikiran manusia untuk memformulasikan dan menyelesaikan masalah yang rumit terlalu kecil untuk memenuhi tuntutan bagi rasionalitas penuh maka individu beroperasi pada rasionalitas terbatas.

##### 2) Intuisi

Pengambilan keputusan intuitif adalah suatu proses tak sadar yang diciptakan dari dalam pengalaman tersaring. Intuisi ini berjalan

beriringan atau saling melengkapi dengan analisis rasional. Pengambilan keputusan intuitif biasanya dihadapkan pada delapan kondisi yaitu:

- (1) Apabila ada ketidakpastian dalam tingkat tinggi.
- (2) Apabila hanya ada sedikit preseden untuk diikuti.
- (3) Apabila variable-variabel kurang bisa diramalkan secara ilmiah.
- (4) Apabila fakta terbatas
- (5) Apabila fakta tidak menunjukkan dengan jelas jalan yang diikuti
- (6) Apabila data analistis kurang berguna
- (7) Apabila ada beberapa penyelesaian alternative yang masuk akal untuk dipilih yang masing-masing memiliki argument yang baik.
- (8) Apabila waktu terbatas dan ada tekanan untuk segera diambil keputusan yang tepat.

### 3) Identifikasi Masalah

Dalam mengidentifikasi masalah ada dua hal penting yang berpengaruh yaitu:

- (1) Masalah-masalah yang tampak cenderung memiliki probabilitas terpilih lebih tinggi disbanding dengan masalah-masalah yang penting.
- (2) Kepentingan pribadi pengambil keputusan cenderung menang daripada masalah-masalah yang penting bagi organisasi.

#### 4) Pengembangan alternative

Pengambil keputusan jarang bersedia mengembangkan alternative baru dan unik. Pengambil keputusan sering menghindari tugas-tugas sulit dan mempertimbangkan untung ruginya. Pengambil keputusan sering menyederhanakan pilihan keputusan dengan hanya membandingkan alternative-alternatif yang sedikit berbeda daripada mencari alternative baru.

#### 5) Membuat pilihan

Pengambil keputusan sering menghindari informasi yang terlalu sarat dan mengandalkan heuristic atau jalan pintas penilaian dalam pengambilan keputusan. Dua kategori umum heuristic adalah:

- (1) Ketersediaan yaitu kecenderungan pengambil keputusan untuk mendasarkan penilaian pada informasi yang sudah ada ditangan mereka.
- (2) Keterwakilan/representative yaitu menilai kemungkinan dari suatu kejadian dengan menarik analogi dan melihat situasi identik yang sebenarnya tidak identik.

#### 6) Perbedaan individual

Perbedaan individual berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Empat pendekatan individual yang didasarkan pada dua hal yaitu cara berpikir dan toleransi pribadi terhadap ambiguitas.

#### 7) Hambatan Organisasi

Organisasi juga merupakan penghambat bagi para pengambil keputusan. Pengambilan keputusan oleh manajer juga dipengaruhi

oleh siste penilaian prestasi, system imbalan, pembatasan waktu dan preseden historis yaitu keputusan-keputusan masa lalu.

#### 8) Perbedaan budaya

Model rasional tidak mengakui adanya adanya perbedaan budaya.

Namun dalam kenyataannya pengambilan keputusan juga

dipengaruhi oleh latar belakang budaya pengambil keputusan.

### 4. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Dalam kehidupan sehari-hari sering dipakai kata kerja yang dikaitkan dengan bentuk dan hasil dari suatu kegiatan tertentu, dalam bahasa inggris disebut performance atau achievement. kata tersebut dipakai untuk menyebutkan hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas.

Menurut Soeprihanto (2003: 26) kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu upaya pencapaian prestasi kerja lebih baik, August W Smith dalam Sedarmayanti (2001: 51) menyatakan bahwa performance adalah kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. sementara itu menurut



Ivancevich dalam Sedarmayanti (2001: 54) kinerja merupakan dampak yang terjadi dalam suatu fungsi perilaku organisasi individu.

Kinerja menurut Gary John dalam Sedarmayanti (2001: 58) dijelaskan bahwa kinerja adalah besarnya tingkat hasil dari anggota organisasi atau pegawai dalam memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

*Mirkovic and Bouldrue* (1992: 379) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diproduksi pada suatu fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Rivai (2005: 309) mengatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam lembaga. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Suryadi (2003: 26) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab

masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayanti (2001: 52) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu :

- a. *Quality of work* (kualitas pekerjaan)
- b. *Promptness* (ketepatan pekerjaan)
- c. *Initiative* (inisiatif)
- d. *Capability* (kecakapan)
- e. *Communication* (komunikasi)

Menurut Buyung A. Syafei (2007: 12) peningkatan kinerja dilakukan dengan pengukuran kinerja dalam hal :

- Kecepatan
- Kualitas
- Layanan
- Nilai
- Kecepatan, kita hidup di dunia dimana perusahaan-perusahaan mencapai kustomisasi masa dengan sistem inventori tepat waktu (*just-in time*).
- Kualitas, kecepatan tanpa kualitas tidak ada gunanya
- Layanan, tanyakanlah pada seseorang dan anda akan mendapatkan bahwa layanan yang jelek (waktu atau sesudah menjual) akan mengurangi manfaat-manfaat dari kecepatan dan kualitas.
- Nilai, pelanggan-pelanggan selalu menuntut nilai

## **b. Kreteria Kinerja**

Menurut Stephen P. Robbin (1996: 650) mengatakan bahwa terdapat tiga kriteria penting yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja yaitu hasil / tugas individu, prilaku dan sifat atau ciri-ciri.

### **1. Pengertian unsur hasil tugas individu**

Menurut Gary John (1996: 169) hasil tugas individu merupakan satu hasil tugas yang diharapkan untuk menunjukkan hasil dari kegiatan mereka. Untuk menilai hasil tugas pegawai dapat dilakukan hanya pada suatu organisasi yang sudah menciptakan standar kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Dengan menggunakan hasil tugas individu seorang atasan dapat menilai kinerja bawahannya.

### **2. Pengertian Prilaku**

Gibson (1991: 61) menyatakan bahwa prilaku adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang seperti berbicara, berjalan, berfikir atau melamun. Jadi pelaksanaan tugas sehari-hari tiap pegawai memiliki prilaku yang berbeda-beda walaupun jenis pekerjaan yang dilakukan sama.

Menurut Stephen P. Robbin (2002: 18) prilaku dan pegawai yang berkaitan dengan kinerja dapat dilihat dari kesegaran dia dalam menyampaikan laporannya, apakah dia suka menunda pekerjaan, gaya dia dalam bekerja, kepatuhan pada aturan, tingkat disiplin dalam bekerja.

Guilbert juga mengatakan pengertian perilaku kerja yang berhubungan dengan tugas yang dibebankan kepada seseorang ditunjukkan pada peningkatan produktivitas oleh adanya perubahan perilaku sedangkan lingkungan menjadi faktor pendukung yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugas dengan baik. (Guilbert 1980: 81)

### 3. Pengertian unsur ciri/sifat

Dalam bukunya, Gibson (1991: 79) menjelaskan bahwa ciri atau sifat didefinisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga yang mengarahkan perilaku dalam berbuat dengan cara yang konsisten dan khas. ciri menghasilkan perilaku yang konsisten sifat menetap dan jangkauannya umum dan luas. Misalnya pendiam, peramah, rendah hati, santai dan lain-lain.

Stephen P. Robbins (2002: 218) menekankan bahwa ciri-ciri individu merupakan perangkat kriteria yang paling lemah dalam menilai kinerja pegawai namun masih secara luas dipakai oleh organisasi.

#### **b. Faktor- Faktor Penilaian Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari pegawai sendiri yaitu faktor psikis dan faktor fisik. faktor psikis meliputi intelegensia, bakat, keperibadian, minat dan lain-lain. sedangkan faktor fisik meliputi kesehatan, bentuk, badan, umur dan lain-lain dan faktor dari luar pegawai yaitu kerja sama antara rekan

kerja, lingkungan kerja, perlengkapan kerja, pengaturan waktu kerja istirahat, latihan kerja, jaminan sosial dan lain-lain.

Menurut As,ad (2002: 70), faktor-faktor yang dipergunakan dalam penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas Kerja

Adalah ketelitian, kecepatan, kerapian, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan kecakapan pegawai dalam memahami tugas tersebut.

#### 2. Kuantitas Kinerja

Adalah kemampuan secara kuantitatif dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya kemampuan mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

#### 3. Ketepatan Waktu

Adalah tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari hasil output dari pekerjaan dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk dapat mengerjakan tugas yang lalu.

#### 4. Efektifitas

Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya tersebut.

Menurut Gibson (1987: 52) ada 3 faktor yang mempengaruhi perilaku kinerja yaitu :

- a. Variabel individu yang terdiri atas kemampuan dan ketrampilan, latar belakang dan demografis.
- b. Variabel organisasi terdiri atas sumber daya profesionalisme, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis yang terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Sistem pengelolaan kinerja menurut Tim Mitra Bastari (2005: 98-99) memiliki tiga tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Strategis

Yang pertama dan yang paling penting dalam system pengelolaan kinerja adalah perlunya keterkaitan antara aktivitas pegawai dan tujuan organisasi. salah satu cara yang dapat dilakukan adalah mendefenisikan kriteria hasil, prilaku dan faktor pendukung lain, luar, sifat-sifat pekerja yang diperlukan dan melaksanakan strategi itu kemudian mengembangkan system pengukuran dan system umpan balik yang akan memaksimalkan keterlibatan pegawai yang ditunjukkan dengan prilaku dan hasil. untuk mencapai ini semua diperlukan system yang fleksibel karena pada saat diperlukan perubahan tujuan dan strategi, maka prilaku dan karakteristik pegawai yang diperlukan juga berubah secara berkesinambungan.

2. Tujuan Administratif

Lembaga-lembaga menggunakan informasi pengelolaan kinerja untuk berbagai kebijakan administratif seperti

administrasi penggajian (kenaikan gaji), promosi, mempertahankan dan memberhentikan pegawai, pemberhentian pegawai sementara dan penghargaan kinerja individu. pengelolaan kinerja yang efektif akan tercapai apabila hasil memiliki konsekuensi pada umpan balik, system *reward* (peningkatan gaji), dan keputusan lain. seringkali banyak persepsi dari sebagian sumber daya manusia bahwa program ini tidak penting hanya sekedar memenuhi persyaratan administratif dan sia-sia. bahkan mereka merasa tidak nyaman mengevaluasi dan menyampaikan hasil evaluasi kepada para pegawainya. oleh karena itu mereka cenderung memberikan penilaian kinerja kepada pegawai tinggi atau paling tidak rata-rata dengan cara-cara seperti justifikasi dan tidak menggunakan indikator secara jelas. padahal hasil penilaian kinerja sangat penting bagi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di waktu yang akan datang sehingga program ini tidak sekedar memenuhi persyaratan administratif tapi memiliki arti yang lebih strategis.

### 3. Tujuan Pengembangan

Tujuan ketiga dari penilaian kinerja adalah mengembangkan pegawai secara efektif pada pekerjaan mereka. ketika pegawai tidak mampu menunjukkan hasil kerja sesuai harapan yang seharusnya dilakukan, maka organisasi perlu menyelenggarakan program pengembangan pegawai.

umpan balik yang diberikan setelah proses evaluasi kinerja seringkali menyalahkan sepenuhnya pada kelemahan yang dimiliki pegawai. Idealnya, system pengelolaan kinerja yang baik tidak hanya mengidentifikasi aspek-aspek kelemahan pegawai saja tetapi juga faktor yang menyebabkan kelemahan tersebut seperti kurangnya keahlian, masalah motivasional dan halangan yang dirasakan pegawai. pegawai seringkali enggan jika harus menyampaikan hasil kinerja yang belum baik karena sering menimbulkan konfrontasi. akibatnya, mereka cenderung memberikan penilaian secara tidak objektif dengan memberi skor tinggi pada semua pegawai. jika hal ini terjadi, maka esensi penilaian kinerja belum tercapai.

Aspek-aspek kinerja yang dinilai sangat tergantung pada dari titik acuan penilaiannya. menurut Gomes (2003: 137) terdapat paling kurang tiga tipe kriteria penilaian performansi yang saling berbeda yaitu :

- a. Penilaian Performansi berdasarkan hasil (*result-based performance appraisal/evaluation*) tipe kriteria performansi ini merumuskan performansi pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end results*)
- b. Penilaian performansi berdasarkan perilaku (*behavior-based performance appraisal/evaluation*) tipe kriteria performansi ini



mengukur sarana (*means*) pencapaian sasaran (*goals*) dan bukannya hasil akhir (*end results*).

- c. Penilaian performansi berdasarkan judgment (*judgment-based performance appraisal/evaluation*) ini merupakan tipe kriteria performansi yang menilai atau mengevaluasi performansi kerja Anggota / Pegawai berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang Relevan**

No	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis Statistic	Kesimpulan
1.	Mulyono Tahun 2012	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Sukaharjo..	Y = Kinerja X1= Kepemimpinan X2 = Komunikasi X3 = Motivasi X4 = Pengembangan Karir X5 = Promosi Jabatan	- Regresi Linear berganda - Korelasi - Koefisien determinasi - SPSS Release 13.00	Faktor Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Anggota / Pegawai

2.	Elita Tahun 2010	Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Anggota / Pegawai Polda Sumsel	Y = Kinerja X1= Komunikasi	- Regresi Linear berganda - Korelasi - Koefisien determinasi - SPSS Release 13.00	Faktor komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Anggota / Pegawai.
3.	Alice Tjandralila Rahardja Tahun 2007	Jurnal Hubungan Antara Komunikasi antar Anggota / Pegawai dan Motivasi Kerja Anggota / Pegawai	Y = Kinerja X1 = Komunikasi antar pribadi guru X2 = Motivasi kerja	- Analisis - Regresi	Terdapat hubungan positif antara komunikasi antar pribadi Anggota / Pegawai dan motivasi kerja Anggota / Pegawai

### C. Kerangka Berfikir

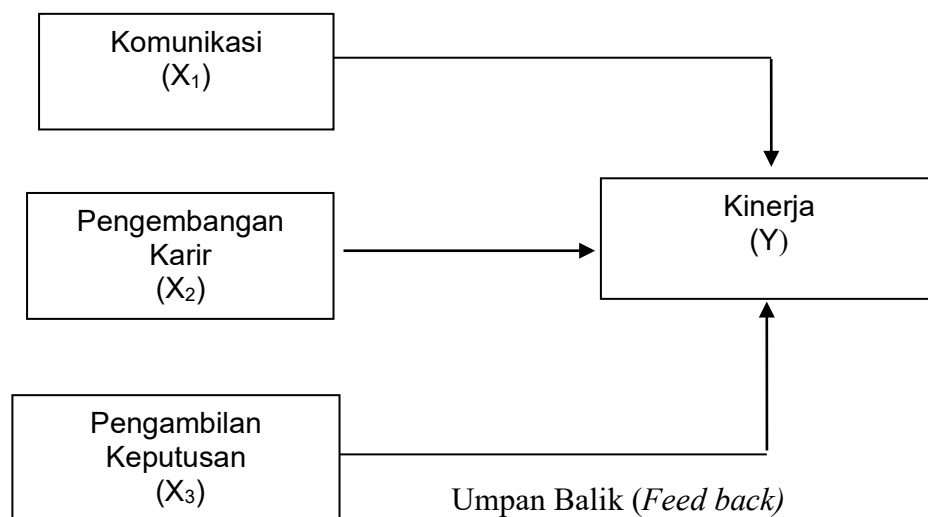
Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. kerangka berfikir akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti, yang dijelaskan hubungan variabel independen dan dependen selanjutnya dirumuskan ke dalam paradigma penelitian yang didasarkan pada kerangka berfikir.

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah didiskripsikan dari

berbagai teori-teori yang telah didiskripsikan tersebut selanjutnya dianalisis secara kritis tentang hubungan antar variabel yang telah diteliti.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap kinerja dapat disajikan pada gambar :

### Kerangka Berfikir



Gambar : 1 Kerangka Berfikir

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka didapatkan hipotesis untuk penelitian adalah :

- a. Terdapat pengaruh positif komunikasi, pengembangan karir dan pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai Anggota / Pegawai Polres Pagar Alam
- b. Terdapat pengaruh positif komunikasi kinerja pegawai Anggota / Pegawai Polres Pagar Alam.

- c. Terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja Anggota / Pegawai Polres Pagar Alam.
- d. Terdapat pengaruh positif pengambilan keputusan terhadap kinerja Anggota / Pegawai Polres Pagar Alam.

Nama : Juliana (192510015)

Bagaimana keabsahan data dalam penelitian kualitatif? Keabsahan data diperlukan untuk memperoleh tingkat kepercayaan yang berkaitan dengan seberapa jauh kebenaran dari hasil penelitian. Keabsahan data ini lebih bersifat sejalan dengan proses penelitian berlangsung. Untuk menjaga keabsahan data harus memiliki empat kriteria yaitu: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan objektivitas.

Kredibilitas merupakan ukuran tentang kebenaran data yang diperoleh dengan instrumen. Apakah instrumen tersebut sungguh-sungguh mengukur variabel yang sesungguhnya? Bila ternyata instrumen tersebut tidak mengukur variabel yang sesungguhnya, maka data yang diperoleh tidaklah sesuai dengan kebenaran.

Transferabilitas, berkenaan dengan generalisasi. Sampai dimanakah generalisasi yang dirumuskan juga dapat berlaku bagi kasus-kasus lain diluar penelitian. Dalam penelitian kualitatif, peneliti tidak dapat menjamin keberlakuan hasil penelitian pada subjek lain. Karena dalam penelitian kualitatif tidak bertujuan untuk menggeneralisasi hasil penelitian sebab penelitian kualitatif ini tidak menggunakan sampling acak tetapi menggunakan purposeful sampling.

Dependabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Mengukur sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan ulang pada gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Untuk mencapainya dapat dilakukan dengan check recheck.

Objektivitas dalam penelitian kualitatif, peneliti harus sedapat mungkin memperkecil faktor subjektivitas. Penelitian dapat dikatakan objektif bila dibenarkan oleh peneliti lainnya.