

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian merupakan metode untuk menentukan kebenaran yang merupakan sebuah pemikiran yang kritis. Penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat memanfaatkan hasil penelitiannya, secara umum data yang diperoleh dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Metode penelitian (Sugiyono, 2013:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147). Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan masalah-masalah yang berhubungan dengan karakteristik variabel-variabel hubungan peningkatan kinerja karyawan dan komitmen kerja. Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan

untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh peningkatan kinerja dengan komitmen kerja secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono 2010:15)

Sejalan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis prediksi peningkatan kinerja karyawan berbasis komitmen kerja di Museum Konferensi Asia Afrika, maka penelitian menggunakan cara *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu penelitian lapangan yang mengumpulkan dan menerapkan beberapa metode wawancara, observasi, kuisioner.

### **3.2 Operasionalisasi Parameter Penelitian**

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah interval. Dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti,

Parameter adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari indikator masalah yang ada dalam setiap individu. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan berpengaruh pada komitmen kerja, maka diperlukan operasional variabel :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Parameter**

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Parameter</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Jenis Data</b>	<b>informan</b>
1. Komitmen Kerja	Komitmen Afektif	Keterikatan emosional karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Senang tidaknya karyawan dalam lingkungan kerja</li> <li>b. Mengusahakan tingkat upaya yang tinggi</li> <li>c. Loyalitas terhadap organisasi</li> <li>d. Ikatan emosional antara organisasi dengan karyawan</li> </ul>	Primer Sekunder	Biro SDM, Kepala Museum MKAA, Kasubag TU
		Identifikasi sikap karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi</li> <li>b. Keinginan untuk tetap menjaga keanggotaan</li> </ul>	Primer Sekunder	Biro SDM, Kepala Museum MKAA, Kasubag TU
		Keterlibatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesempatan untuk membelajarkan diri secara aktif dan efektif</li> <li>b. Hubungan sosial karyawan</li> </ul>	Primer Sekunder	Biro SDM, Kepala Museum MKAA, Kasubag TU
	Komitmen Kontinue	Hubungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sistem penggajian</li> <li>b. Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan</li> <li>c. Keterlibatan sesuai dengan</li> </ul>	Primer Sekunder	Biro SDM, Kepala Museum MKAA, Kasubag TU

			peran dan tanggung jawab d. Kebijakan perusahaan		
		Tugas pekerjaan	a. Sistem penggajian b. Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan c. Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggung jawab d. Kebijakan perusahaan	Primer Sekunder	Biro SDM, Kepala Museum MKAA, Kasubag TU
	Komitmen Normatif	Hak dan kewajiban karyawan	a. Menjunjung tinggi tugas dan kewajiban yang diberikan b. Kesadaran akan hak dan kewajiban	Primer Sekunder	Biro SDM, Kepala Museum MKAA, Kasubag TU
		Keharusan	Tingkat keharusan yang dilakukan oleh karyawan	Primer Sekunder	Biro SDM, Kepala Museum MKAA, Kasubag TU
		Perioritas kepentingan	Pekerjaan menjadi prioritas utama	Primer Sekunder	Biro SDM, Kepala Museum MKAA, Kasubag TU
2. Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	a. Ketepatan b. Kelengkapan c. Kerapihan d. Cekatan dan tuntas dalam suatu pekerjaan	Kemampuan karyawan dalam memberikan kualitas kerja yang baik (1,2,3,4)	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
	Kuantitas kerja	Volume kerja	Volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
		Target kerja	Target kerja dapat terpenuhi dengan penuh perhitungan	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD

	Pemanfaatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pekerjaan diselesaikan dengan tuntas</li> <li>b. Semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu</li> <li>c. Kesadaran tinggi untuk menyelesaikan semua tugas</li> </ul>	Kemampuan karyawan dalam pemanfaatan waktu dalam bekerja (1,2,3)	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Toleransi</li> <li>b. Kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan</li> <li>c. Dapat dipercaya rekan kerja</li> <li>d. Dapat bekerjasama dengan baik</li> </ul>	Kemampuan karyawan dalam bekerjasama dalam bekerja (1,2,3,4)	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
3. Faktor penghambat penguat komitmen kerja kaitannya dalam kinerja karyawan di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA)	Organisasi	Perilaku karyawan	Memilih pegawai baru dengan memilih calon pegawai yang dapat melakukan penyesuaian-penyesuaian tertentu agar berperilaku yang sesuai dengan budaya organisasi	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
		Pendekatan kesisteman	Pelaksanaan pengembangan organisasi harus mencakup seluruh organisasi.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
		Menerima perubahan	Terhalang oleh norma-norma kelompok di mana seseorang menjadi anggota berbeda pendapat perubahan yang diminta atas.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD

		Sekelompok karyawan pada spesialis atau bidangnya	Jika terjadi perubahan yang akan mengancam keberadaan kelompok, mereka akan cenderung menolak perubahan yang direncanakan.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
		Memiliki dan menggunakan kekuasaan atau kewenangan	Hal mempromosikan, mengalih tugaskan, memberikan pujian dan mengenakan sanksi kepada para bawahannya akan cenderung menolak perubahan.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
		Sekelompok karyawan yang sudah menguasai pekerjaannya yang pasti akan melihat perubahan sebagai ancaman	Penolakan perubahan dalam tugas pekerjaan yang akan berkurang atau rusak, akan lebih senang jika praktek-praktek yang sudah biasa berlangsung dibiarkan berlanjut.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
	Individu	Faktor kebiasaan	Penolakan atas perilaku yang terbentuk karena kebiasaan yang sulit untuk dirubah, jika adanya perubahan.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
		Ancaman terhadap rasa aman	Penolakan atas perubahan yang menimbulkan perubahan rasa aman dalam jabatan, karier, pekerjaan atau penghasilan.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
		Alasan pendapatan	Rasa takut akan tingkat pendapatan, jika tidak memenuhi persyaratan perubahan yang baru maka akan memunculkan kekhawatiran pada karyawan	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD

			yang dilatar belakangi faktor pendapatan.		
		Ketakutan dalam hal-hal “asing”	Faktor pembelenggu untuk menolak perubahan dalam menerima hal-hal baru yang belum dikenal atau “asing”, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
4. Komitmen karyawan dapat meningkatkan kinerja di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA)	Nilai kemanusiaan	Berkomitmen pada nilai manusia	Membuat aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
	Memperjelas dan mengkomunikasikan	Memperjelas dan mengkomunikasikan misi karyawan	Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
	Keadilan Organisasi	Menjamin keadilan organisasi	Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD
	Komunikasi	Menciptakan rasa komunitas	membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.	Primer Sekunder	Kepala Museum MKAA, Kasubag TU, HRD



	Perkembangan Karyawan	Mendukung perkembangan karyawan	Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.	Primer Sekunder	Kepala Museum MCAA, Kasubag TU, HRD
--	-----------------------	---------------------------------	--	-----------------	-------------------------------------

### 3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian. Objek penelitian adalah hal atau variabel yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian kualitatif tidak digunakan istilah populasi. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *purposive sample*.

*Purposive sample* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009:85). Selanjutnya menurut Arikunto (2010:183) pemilihan sampel secara *purposive* pada penelitian ini akan berpedoman pada syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagai berikut:

- a. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.
- b. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan objek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi (*key subjectis*).
- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan.

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh pegawai di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA), sedangkan objek penelitian kualitatif ini yaitu Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Komitmen Kerja.

### **3.4 Instrumen Penelitian**

Pada penelitian kualitatif ini, peneliti berperan aktif dan secara langsung dalam proses penelitian untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian, karena menurut Moleong (2010:168) peneliti memiliki kedudukan khusus, yaitu sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, serta pelapor hasil penelitiannya. Kedudukan peneliti tersebut menjadikan peneliti sebagai *key instrument* atau instrumen kunci yang mengumpulkan data berdasarkan kriteria-kriteria yang dipahami. Sedangkan instrumen pendukung penelitian ini adalah alat perekam suara pada saat wawancara, serta *notes* untuk mencatat segala keperluan data yang didapatkan secara spontan pada saat pengamatan dan wawancara baik formal maupun nonformal.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data penelitian merupakan subjek dari mana data diperoleh. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka-angka, melainkan diuraikan dalam bentuk kalimat. Data kualitatif meliputi:

1. Data tentang gambaran umum mengenai objek penelitian.
2. Data lain yang tidak berupa angka.

Menurut Arikunto (2010:22) sumber data terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung (Arikunto, 2010:22).

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, SMS, foto dan lain-lain (Arikunto, 2010:22).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data jumlah karyawan selama 3 tahun kebelakang, Hasil penilaian selama 3 tahun kebelakang yang digunakan agar dapat mengetahui komitmen kerja karyawan.
2. Wawancara formal dan nonformal, untuk mengetahui seberapa besar komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan dan apa saja komitmen yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawannya secara faktual sekaligus memverifikasi data-data primer yang telah diperoleh.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik-teknik sebagai berikut untuk mendapatkan data baik secara primer untuk Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan dalam mengoptimalkan komitmen kerja ataupun data sekunder untuk kelengkapan penyajian data penelitian.

#### **1. Teknik Wawancara**

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

#### **2. Teknik Pengamatan / Observasi**

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

#### **3. Teknik Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya

monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Model analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman. Miles and Huberman mengungkapkan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Komponen dalam analisis data:

#### **1. Reduksi Data**

Data yang didapatkan oleh peneliti baik primer maupun sekunder dirangkum setelah diurai dan di analisis, agar terfokus pada hal-hal pokok yang penting terkait dengan *key activities*, tujuan strategis dan indikator alat ukur Analisis

Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Komiten Kerja di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA).

## 2. Penyajian Data

Penyajian data penelitian ini penyajian data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya.

## 3. Verifikasi atau Penyimpulan Data

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

### **3.8 Tahap Analisis Data**

Pelaksanaan penelitian haruslah terarah dan sistematis berdasarkan tahapan penelitian. Berikut pelaksanaan penelitian diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan / Pra-lapangan

Kegiatan yang dilakukan dalam tahap ini adalah sebagai berikut:

##### a. Penyusunan rancangan penelitian

Pada tahap ini, peneliti mengajukan usulan penelitian termasuk judul dan metode yang akan digunakan untuk menyusun data penelitian sebagai syarat melaksanakan penelitian.

b. Memilih subjek penelitian

Peneliti memilih Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) sebagai subjek penelitian sebagai gambaran dari Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Komiten Kerja agar peran SDM Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA) dapat dioptimalkan kontribusinya sehingga tujuan strategis perusahaan dapat maksimal, tercapai dan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Mengamati gambaran umum subjek penelitian

Pada tahap ini, peneliti memanfaatkan perolehan gambaran umum perusahaan untuk mengamati lebih mendalam situasi dan kondisi terkini mengenai Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Komiten Kerja.

d. Memilih dan memanfaatkan objek penelitian

Untuk hasil penelitian yang kredibel, akurat dan dapat diimplementasikan sesuai dengan tujuan penelitian deskriptif kualitatif, maka peneliti akan sangat bergantung dengan perolehan informasi mendalam secara primer atau berkaitan langsung dengan subjek penelitian yakni melalui wawancara dengan Tata Usaha dan Bidang yang terkait.



## 2. Pelaksanaan

Pada proses pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan pencarian informasi data primer baik dengan melakukan wawancara ataupun mengumpulkan data langsung dari pihak-pihak yang terkait dengan subjek penelitian, termasuk hal-hal terkait sarana dan prasarana sebagai penunjang kebutuhan Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Komiten Kerja di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA).

## 3. Analisis Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan analisis terhadap data-data yang telah diperoleh terkait Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Komiten Kerja. Peneliti kemudian melakukan penguraian dan konfirmasi kepada Tata Usaha, Kepala Museum dan bidang terkait data yang telah di analisis untuk memudahkan perumusan proposisi.

## 4. Tahap Penulisan Laporan

Ini merupakan tahap terakhir peneliti dalam menyimpulkan dan mengungkapkan hasil dari penerapan Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Komiten Kerja kepada Tata Usaha.

### **3.9 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data**

Penelitian kualitatif harus mengungkapkan kebenaran yang objektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting.

Melalui keabsahan data kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksteranl), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (objektifitas). Untuk memperoleh tingkat keabsahan data, teknik yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

1. Uji Kredibilitas

- a. Perpanjangan pengamatan

Untuk menguji kredibilitas hasil penelitian, maka peneliti melakukan beberapa upaya salah satunya adalah melalui perpanjangan masa pengamatan. Sehingga peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan dan wawancara lagi dengan sumber data atau informan baru atau informan yang pernah ditemui sebelumnya.

Dengan perpanjangan pengamatan, berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *rapport*, akrab, terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang di sembunyikan lagi seperti yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2012). Sehingga apabila sudah terbentuk beberapa sikap keakraban yang memicu rasa saling mempercayai, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu informan penelitian.

Lamanya perpanjangan pengamatan ini bergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data. Apabila hasil penelitian mengenai Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Komiten Kerja sudah mencukupi, maka waktu perpanjangan untuk melakukan pengecekan ulang ke perusahaan dapat diakhiri dan hasil penelitian dapat dikatakan kredibel.

b. Meningkatkan ketekunan

Menurut (Sugiyono, 2012) meningkatkan ketekunan dalam uji keabsahan data penelitian berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam dan dideskripsikan secara akurat dan sistematis, untuk meningkatkan kredibilitas data.

Maka dalam teknik ini, peneliti menguraikan secara rinci atas fenomena yang terjadi yang melatarbelakangi proses penelitian, serta memaparkan secara berkesinambungan antara data hasil temuan dengan tahap untuk Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Komiten Kerja sebagai maksud penelitian.

c. Triangulasi

Menurut (Lexy, 2009) triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang terkumpul untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data-data tersebut. Hal ini dapat berupa penggunaan sumber, metode penyidik dan teori. Menurut Patton

dalam (Moleong, 2007:29), triangulasi cenderung menggunakan sumber untuk membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

Triangulasi dengan sumber yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu membandingkan hasil wawancara dan pengamatan dengan isi data / dokumen yang didapatkan.

d. Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi merupakan pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan. Pada penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan rekaman wawancara serta scan data jumlah karyawan 3tahun kebelakang, dan data yang terkait dengan penelitian di Museum Konferensi Asia Afrika (MKAA), serta rekap data penilaian kinerja karyawan sebagai bahan referensi pendukung data agar kredibel dan lebih dapat dipercaya.

