

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan dalam perspektif Islam. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera Syariah cabang Serang.

#### **B. Teknik Analisis Data**

##### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan termasuk agen asuransi AJB Bumi Putera Syariah Serang yang berjumlah 80 orang.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi.<sup>2</sup> Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditolerir sebesar 10% dengan formula sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. H. 26

<sup>2</sup> Ibid h. 26

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = margin of error, yaitu persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%.

$$n = \frac{80}{1 + 80(0.1)^2}$$

n = 44.4 = 44 Responden

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk jadi anggota sampel.<sup>3</sup>

## 2. Jenis dan Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.<sup>4</sup> Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada karyawan dan agen asuransi AJB Bumi Putera Serang.

### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam

---

<sup>3</sup> Ibid h. 26

<sup>4</sup> Ibid h. 27

bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram<sup>5</sup>. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain dengan menggunakan dokumen-dokumen.<sup>6</sup>

### **3. Metode Pengambilan Data**

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **a. Kuesioner**

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>7</sup> Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>8</sup> Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

---

<sup>5</sup> Ibid h. 28

<sup>6</sup> Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis* : Penerbit CV. Alfabeta : Bandung. H. 62

<sup>7</sup> Ibid. h. 135

<sup>8</sup> Ibid . h. 135

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor dalam skala likert, misalnya:

Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5

Setuju/sering/positif diberi skor 4

Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3

Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2

Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor 1

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini digunakan metode wawancara untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan permasalahan yang akan diteliti dan memperluas serta melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

#### **4. Metode dan Alat Analisis Data**

##### **a. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu:

---

<sup>9</sup> Ibid h. 136

### 1) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data yang hanya dapat diukur secara langsung.<sup>10</sup>

Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

#### a.) Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

#### b.) Pemberian Skor (*Scoring*)

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5

Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4

Netral (N) = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

#### c.) Tabulating

Pengelompokkan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna.

---

<sup>10</sup> Sutrisno Hadi. 2001. *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi*, Jilid Tiga. Yogyakarta : Penerbit Andi. H. 66

Berdasarkan hasil tabulasi tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

## 2) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel - tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program *SPSS for windows*.

## 5. Uji Realibilitas dan Validitas

Untuk menunjang proses analisis maka alat pengukur data harus terlebih dahulu diuji reliabilitas dan validitasnya. Jika pertanyaan sudah reliabel dan valid, berarti pertanyaan tersebut sudah bisa digunakan untuk mengukur faktornya.

### a. Uji Realibilitas

Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>11</sup>

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1.) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

---

<sup>11</sup> Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. H. 41

2.) *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .<sup>12</sup>

Untuk uji reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha dari Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas instrument

k = Banyaknya item soal

$\sum S_j^2$  = Jumlah Varian Butir

$S_x^2$  = Varian Soal

Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien Alpha (*cronbach alpha*)  $> 60\%$  (0,60) berdasarkan kriteria dalam Ghazali (2006:42).<sup>13</sup>

### **b. Uji Validitas**

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 (Ghozali, 2006). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

---

<sup>12</sup> Ibid h. 41

<sup>13</sup> Ibid h. 42

- 1) Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.
- 2) Uji validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.
- 3) Uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel.

Untuk pengujian ini digunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto<sup>14</sup> seperti berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi suatu butir

N = Cacah objek

X = Skor Butir

Y = Skor total

## 6. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki dsitribusi normal. Cara untuk mendeteksi

---

<sup>14</sup> Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta. H. 151



apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Cara lain yang dapat dilakukan adalah melengkapi uji grafik dengan uji statistic. Uji statistic sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.<sup>15</sup>

#### **b. Uji Linearitas**

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel terikat y.

### **7. Uji Koefisien Determinasi Total (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinan total (R<sup>2</sup> total) juga dimaksudkan untuk menentukan jalur yang signifikan dan non-signifikan. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

---

<sup>15</sup> Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. H. 113

variabel dependen amat terbatas. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.<sup>16</sup> Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

## 8. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan uji t.

### a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho :  $b_i = 0$  Variabel-variabel bebas (motivasi pengembangan karir) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan)

H1 :  $b_i < 0$  Variabel-variabel bebas (motivasi pengembangan karir) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan)

Dasar pengambilan keputusan:

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan nilai t tabel

Apabila  $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ , maka Ho diterima dan H1 ditolak

---

<sup>16</sup> Ibid h. 27

Apabila  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Dengan tingkat signifikansi 95% (derajat kepercayaan = 5%)

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### **C. Operasional Variabel Penelitian**

#### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan<sup>17</sup>. Variabel digunakan untuk memudahkan suatu penelitian sehingga bermuara pada suatu tujuan yang jelas. Perlakuan terhadap variabel penelitian akan bergantung pada model yang dikembangkan untuk memecahkan masalah penelitian yang diajukan. Berdasarkan dari telaah pustaka dan rumusan hipotesis, maka variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Variabel Independen**

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat.<sup>18</sup> Variabel independen menjadi variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang berpengaruh positif ataupun negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Motivasi Pengembangan Karir.

---

<sup>17</sup> Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis : Penerbit CV. Alfabeta : Bandung h. 58

<sup>18</sup> Ibid h. 58

### b. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat dari sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabel dependen dipengaruhi oleh data, dikarenakan adanya variabel bebas. Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Prestasi Kerja Karyawan.

## **2. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional berguna untuk memahami secara lebih dalam mengenai variabel di dalam sebuah penelitian. Dengan pemahaman yang mendalam diharapkan dapat memberikan kemudahan di dalam pembuatan indikator-indikator sehingga nantinya variabel mampu diukur. Definisi operasional variabel pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi Pengembangan Karier (Y)	<p>Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar</p> <p>Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.</p>	<p>1. Indikator Motivasi :</p> <p>a.) Tanggung jawab</p> <p>b.) Kemajuan</p> <p>c.) Pekerjaan itu sendiri</p> <p>d.) Capaian</p> <p>e.) Pengakuan</p> <p>2. Indikator Pengembangan karir :</p> <p>a.) Kesesuaian kebutuhan karir dan kesempatan karir dalam perusahaan</p> <p>b.) Kesesuaian penempatan karyawan dengan pekerjaannya</p> <p>c.) Peran pelatihan dan pengembangan dalam membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan</p>	Likert
Prestasi Kerja Karyawan ( Y )	Sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan	1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang	Ordinal

	<p>aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan.</p>	<p>persyaratan prestasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.</li> <li>3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.</li> <li>4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.</li> <li>5. Memeriksa</li> </ol>	
--	---	--	--

		rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.	
--	--	---	--

Sumber : Penulis (2016)

#### 1) Motivasi Kerja

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.<sup>19</sup> Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.<sup>20</sup>

Pengukuran menggunakan skala Likert yang merupakan pengembangan dari pengukuran skala Ordinal dengan indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Teori dua faktor atau hygiene-motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg antara lain:

Faktor motivator adalah faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yang mencakup faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu:

<sup>19</sup> Hadari Nawawi, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta. H. 351

<sup>20</sup> Munandar, 2010. *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerjadan Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE UniversitasGajahmada. H. 323

- a.) Tanggung jawab
- b.) Kemajuan
- c.) Pekerjaan itu sendiri
- d.) Capaian
- e.) Pengakuan

Faktor hygiene adalah faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas (*dissatisfied*) jika faktor-faktor tersebut dirasakan kurang atau tidak diberikan, berkaitan dengan faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu:

- a.) Administrasi dan kebijakan perusahaan
  - b.) Penyeliaan
  - c.) Gaji
  - d.) Hubungan antar pribadi
  - e.) Kondisi kerja
- 2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Menurut Mangkunegara<sup>21</sup> pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengukuran menggunakan skala Likert yang merupakan pengembangan dari pengukuran skala Ordinal dengan indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo antara lain:

---

<sup>21</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan* cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.



- a.) Menaksir kebutuhan karir
- c. Kesesuaian minat dan keahlian dalam pekerjaan
- d. Kesempatan karir yang sama bagi seluruh karyawan
- e. Peran pelatihan dan pendidikan dalam membantu mengukur kebutuhan karir

### 3) Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran menggunakan skala Ordinal dengan indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara antara lain:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan prestasi.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.