

**PENGEMBANGAN ALAT TES MINAT DENGAN
METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)
DI PERUM PERHUTANI**

SKRIPSI



oleh

**Razaf Pari
NIM. 13410105**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

**PENGEMBANGAN ALAT TES MINAT DENGAN
METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)
DI PERUM PERHUTANI**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
Memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

Razaf Pari
NIM. 13410105

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

**PENGEMBANGAN ALAT TES MINAT DENGAN
METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)
DI PERUM PERHUTANI**

SKRIPSI

oleh

**Razaf Pari
NIM. 13410105**

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



**Dr. Ali Ridho, M.Si.
NIP. 19780429 200604 1 001**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag.
NIP. 19730710 200003 1 002**

SKRIPSI

PENGEMBANGAN ALAT TES MINAT DENGAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP) DI PERUM PERHUTANI

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, ..13..April..... 2017

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Ali Ridho, M.Si.
NIP. 19780429 200604 1 001

Anggota Penguji lain
Penguji Utama



Drs. H. Yahya, M.A
NIP. 19660518 199103 1 004

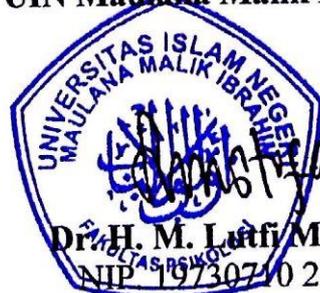
Ketua Penguji



Muhammad Jamaludin, M.Si
NIP. 19801108 200801 1 007

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, ..17..April..... 2017

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag.
NIP. 19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Razaf Pari

NIM : 13410105

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengembangan Alat Tes Minat dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) di Perum Perhutani”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 17 April 2017

Penulis,



Razaf Pari

Razaf Pari
13410105

MOTTO

*“Mengenal diri – Mengenal potensi (diri) – Menyibak
minat – Menjangkau prestasi”*



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayahnya dalam melancarkan penelitian ini. Shalawat serta salam semoga tetap mengalir deras pada Nabi Besar Muhammad Saw., yang telah memberikan jalan yang terang dengan *addiinul islam*. Penelitian ini, saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang tua saya Dr. Fariz Pari, SS, M.Fils dan Dra. Elvy Fitasari, S.Psi, MM, Psikolog, yang selalu memberikan doa, bimbingan, dorongan, arahan, masukan serta dukungan seluruh waktu, materil, moril yang selalu ada untuk saya, Makasih Ayah & Bunda.
2. Kakak saya Rizfi Fariz Pari, ST yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan motivasi pada saya serta segala bantuan disaat menghadapi berbagai kendala.
3. Seluruh teman-teman di angkatan 2013 yang telah banyak berbagi informasi dan saling menyemangati, terutama Gansar, Faizal, Rendy, dan Rizal yang berjuang bersama-sama baik senang ataupun susah untuk meraih kesuksesan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan berkat dan rahmatnya sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan revisi skripsi ini. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penelitian ini tidak akan berjalan secara efektif tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat. Untuk itu dengan tulus dan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Ali Ridho, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengajaran, arahan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak dan Ibu dosen serta sivitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan segala ilmu dan bimbingannya.
4. Ir. Lucy Mardianna selaku Kepala Pusdikbang SDM Perum Perhutani, Ibu Teti, Pak Indro, Pak Handoko, Pak Yitno, Mba Irma, Mba Dhani, dan Mba Vina selaku karyawan di *Asesment Center* Perhutani yang telah berpartisipasi aktif dalam penelitian ini.

5. Dr. H. Badruddin Muhammad, M.HI dan Dr. H. Helmi Syaifuddin, M.Fil.I. yang telah membantu penulis menyelesaikan berbagai kendala yang dihadapi.
6. Kedua Orang tua saya Dr. Fariz Pari, SS, M.Fils dan Dra. Elvy Fitasari, S.Psi, MM, Psikolog, yang selalu memberikan doa, bimbingan, dan dorongan, serta kakak saya Rizfi Fariz Pari, ST yang juga memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sampai saat ini.
7. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materiil.

Saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Maka peneliti membutuhkan kritik dan saran dari semua pihak. Dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti ataupun pembaca Amin.

Malang, April 2017

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Tes Psikologi	12
1. Pengertian Tes Psikologi.....	12
2. Prinsip Tes Psikologi.....	14
3. Langkah-Langkah Pengembangan Alat Tes	16
4. Jenis-Jenis Tes Psikologi.....	16
B. Minat	20
1. Pengertian Minat	20
2. Jenis-Jenis Minat	24
3. Faktor Timbulnya Minat	25
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat.....	26
5. Minat Kerja	28
6. Pengukuran Minat	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Spesifikasi Alat Tes	33
B. Partisipan Penelitian.....	36
C. Teknik Pengumpulan Data	36
D. Prosedur Pengembangan Alat tes.....	37
1. Proses pengembangan	37
2. Review isi: <i>Expert Judgement</i>	38
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Alat Tes Minat	38
E. Analisis Data dengan Metode AHP	40

1. Menentukan bobot.....	47
2. Penyekoran	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Desain Alat Tes Minat Pekerjaan menggunakan AHP	55
1. Desain Deskripsi Bidang Pekerjaan	55
2. Desain Hirarki Minat Bidang Pekerjaan	63
B. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Alat Tes Minat	
Menggunakan Program <i>SmartPLS</i> versi 3.0.....	67
1. Inner dan Outer Model	67
2. Path Coefficient.....	68
3. Convergent Validity (Korelasi antara item score – construct score)	70
4. Construct Reliability dan Validity.....	71
C. Hubungan Hasil Alat Tes Minat (AHP) – Subjek.....	73
1. Deskripsi Responden.....	73
2. Consistence dan Inconsistence Ratio	76
3. Relasi Hirarki Minat (Hasil AHP) – Subjek.....	78
D. Evaluasi Kritis	79
1. Alat Tes Minat.....	80
2. Relasi Keislaman.....	81
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Cara Skoring Alat Tes Minat Pekerjaan	34
Tabel 3. 2 Deskripsi Bidang Pekerjaan	35
Tabel 3. 3 Matriks Perbandingan Berpasangan.....	47
Tabel 3. 4 Skala Saaty	48
Tabel 3. 5 Nilai Random Indeks (<i>RI</i>).....	54
Tabel 4. 1 Bidang Pekerjaan di Perhutani	56
Tabel 4. 2 <i>Blueprint</i> Bidang Pekerjaan <i>Expert Judgement</i>	61
Tabel 4. 3 Hasil <i>Path Coefficient</i>	69
Tabel 4. 4 Hasil <i>Convergent Validity (Outer Loading)</i>	70
Tabel 4. 5 Hasil <i>Construct Reliability dan Validity</i>	72
Tabel 4. 6 Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4. 7 Masa Kerja	74
Tabel 4. 8 Pendidikan.....	75
Tabel 4. 9 Rentang Usia	75
Tabel 4. 10 <i>Consistence dan Inconsistence Ratio</i>	76
Tabel 4. 11 Perbandingan Preferensi	77
Tabel 4. 12 Relasi Hirarki Minat (Hasil AHP) – Subjek	78

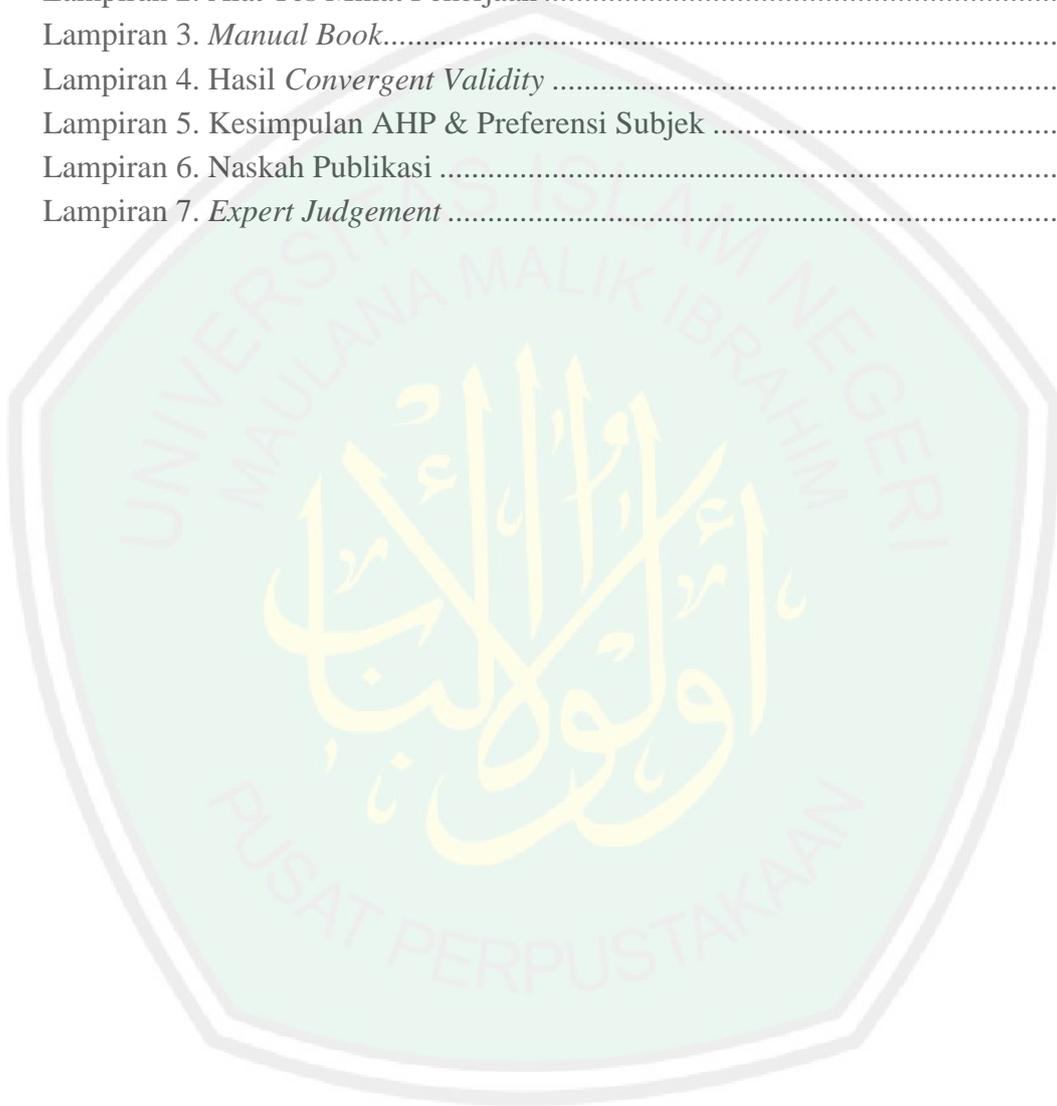
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Hirarki <i>Complete</i>	64
Gambar 4. 2 Struktur Hirarki <i>Incomplete</i>	64
Gambar 4. 3 Bagan Hirarki Minat AHP <i>Incomplete</i>	65
Gambar 4. 4 Bagan <i>Inner</i> dan <i>Outer Model</i>	68
Gambar 4. 5 Grafik <i>Path Coefficient</i>	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Hirarki Minat Pekerjaan	91
Lampiran 2. Alat Tes Minat Pekerjaan	92
Lampiran 3. <i>Manual Book</i>	97
Lampiran 4. Hasil <i>Convergent Validity</i>	102
Lampiran 5. Kesimpulan AHP & Preferensi Subjek	107
Lampiran 6. Naskah Publikasi	110
Lampiran 7. <i>Expert Judgement</i>	131



ABSTRAK

Razaf Pari, 13410105, Pengembangan alat tes minat dengan metode *analytical hierarchy process* (AHP) di Perum Perhutani, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017. Pembimbing: Dr. Ali Ridho, M.Si.

Kesulitan dalam melakukan penempatan kerja sesuai dengan minat karyawan kerap terjadi pada perusahaan yang memiliki bidang pekerjaan yang khas, bahkan karyawan itu sendiri banyak yang kesulitan menentukan minatnya sendiri. Bidang kerja yang diukur oleh alat tes minat yang sudah ada saat ini masih bersifat umum, sehingga sulit digunakan oleh perusahaan yang memiliki bidang pekerjaan khusus. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat tes minat khusus yang bisa menyesuaikan kebutuhan perusahaan.

Penelitian ini mengambil subyek karyawan Perum Perhutani. Pengembangan alat tes minat khusus ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai desain dan dasar perhitungannya dan diuji validitas serta reliabilitasnya menggunakan program SmartPLS versi 3.

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *convergent validity* (0,70 : standar 0,50), *Average Variance Extracted* (AVE) (validitas konstruk) (0,50: standar 0,50), dan nilai *cronbach's alpha* (0,90: standar 0,70) yang rata-rata di atas standar nilainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat tes minat bidang pekerjaan ini valid dan reliabel. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara latar belakang usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin dengan minat bidang pekerjaan yang diinginkan/ disukai tidak menjamin hubungan yang konsisten. Ketidak konsistenan tersebut bukan pada alat tesnya, tetapi ada pada subjeknya.

Kata kunci: *Analytical Hierarchy Process, Pengembangan alat tes minat*

ABSTRACT

Razaf Pari, 13410105, Development of interest test kit using analytical hierarchy process (AHP) method in Perum Perhutani, Thesis, Faculty of Psychology at State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017. Advisor: Dr. Ali Ridho, M.Si

The difficulty of work placement in accordance with the employee interests often happens in companies that have a distinctive line of work and the employee itself have much difficulty to determine his own interest. Areas of work that measured by the existing interest test kits was still common, making it difficult to use by a company with special working field. Therefore, this study aims to develop a special interest test kits which could adapt to the needs of the company.

The subject of this study was the employee of Perum Perhutani. The special interest test kit was developed using Analytical Hierarchy Process (AHP) as the design and calculation basis, and was tested using Smart PLS program version 3 for validity and reliability study.

The results showed that the value of convergent validity (0.70: 0.50 standard), Average Variance Extracted (AVE) (construct validity) (0.50: 0.50 standard), and the value of Cronbach's alpha (0.90: standard 0.70) were above average of the standard value. It concluded that the interest test kit in this work field was valid and reliable. The results of this study also showed that the relationship between the background of the age, education, tenure, and gender with the desired field of work / preferred was not guarantee a consistent relationship. The inconsistency was not on the test kit, but on the subject line.

Keywords: *Analytical Hierarchy Process, Interest test kit*

الخلاصة

رزف باري، رقم الدفتر: 13410105، قسم علم النفس وكلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، الرسالة الليسانس، تنمية أداة القياس لمعرفة الرغبة في العمل بطريقة عملية التدرج التحليلي (AHP) Analytical Hierarchy Proses. المشرف: الدكتور علي رضی، الماجستير

المشكلة في وضع أوتعيين العمل حسب ميول ورغبات العاملين تكاد تحدث في الشركات التي تملك مجالات الاعمال الخاصة وتحتاج إلى كفاءات ذات خبرات مميزة خاصة كذلك. بل العامل نفسه يتصعب في تعيين رغبته لقلّة الخبرة فيه. أداة القياس المستخدمة لمعرفة رغبة العامل الموجودة الآن في ميدان هذا البحث وعلى وصفها تعد قديمة عامة حتى تصعب الشركة عندما تريد أن تقيس بها الخبرة المحددة. كان غرض هذا البحث هو السعي في وصف تنمية آلات الاختبار لمعرفة رغبة العاملين في اختيار العمل ولتستفيد الشركة في تعيين عاملها ووضعهم في الأعمال المناسبة.

مصدر البيانات الكمية لهذا البحث هم العاملون في شركة الغابات الحكومية الإندونيسية (Perhutani)، وتضاف أيضاً البيانات الجودية من الحوارات والملاحظات والوثائق لتثبيت صحة البيانات المذكورة. وتعد منهج عملية التدرج التحليلي (AHP) مناسب لتنمية أداة قياس رغبة العامل في خبرة مميزة كموديل وأساس الحساب لنيل المعلومة الكفائية الصحيحة باستخدام برنامج: ب.ل.س (PLS) الذكي اصدار 3.

كان تحليل البيانات في هذا البحث تدل على أن تبيجتها الالتقائية الصحيحة Convergent Validity: (0.70: بمعيار 0.50) ووسط التغيرات المستخلصة AVERAGE (0.50: بمعيار 0.50) (Validitas konstruksi) (AVE) Variance Extrated أو صحة البناء (0.90: بمعيار 0.70) وهي تدل نتائجها مستوى المتوسط فوقها. إذا، فكانت النتيجة الأخيرة من هذا البحث تدل أن أداة القياس لاختبار الرغبة في العمل صحيحة وواقعية.

الألفاظ الرئيسية: عملية التدرج التحليلي، تنمية آلات اختبار الرغبة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini berawal dari pengalaman Praktek Kerja Lapangan (PKL). Tempat PKL peneliti berada di kota Madiun, yaitu di Perhutani. Peneliti di tugaskan untuk menggali permasalahan yang ada di Perhutani, oleh karena itu peneliti melakukan diskusi dengan pihak Perhutani. Dari hasil diskusi tersebut, peneliti menemukan beberapa permasalahan, diantaranya adalah perangkat asesmen yang belum di perbaharui khususnya pada alat tes minat, sehingga kesulitan dalam melakukan penempatan kerja, serta turunnya kinerja sumber daya manusia (SDM)/ karyawan di Perhutani.

Turunnya kinerja sumber daya manusia yang ada di Perhutani terlihat dari kegiatannya sehari-hari. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan banyak karyawan yang masih bersantai-santai pada saat jam kerja seperti bersantai di kantin dan mengobrolkan hal diluar pekerjaan di dalam ruang kerja, padahal seharusnya mereka bekerja. Tidak hanya itu, hal tersebut juga memberikan dampak yang cukup besar bagi perusahaan. Pencapaian target perusahaan tidak tercapai dengan baik karena hanya mendapatkan 35% dari target penghasilan yang seharusnya mendapatkan minimal 75%.

Berdasarkan penggambaran di atas, permasalahan besar yang terdapat di Perhutani ada pada kinerja SDM. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang

tidak berinisiatif untuk melakukan pekerjaannya, mereka lebih memilih untuk bersantai dibandingkan bekerja. Selain itu, karyawan juga tidak mampu mencapai targetnya sehingga memberikan dampak pada penghasilan perusahaan yang ditunjukkan dengan pendapatan kurang dari 50% dari target yang di tuju.

Penjabaran pada paragraf sebelumnya menunjukkan bahwa SDM merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan di antara penentu dominannya adalah kinerja sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut, yaitu karyawannya (Wibowo, 2013: 93). Dapat dibayangkan jika kebutuhan produk suatu perusahaan di pasar sangat tinggi, sementara teknologi yang dimiliki memadai untuk memenuhi permintaan pasar, namun kinerja karyawannya rendah, maka perusahaan tersebut dapat mengalami kebangkrutan. Oleh karena itu, perlu dicari atau dipilih SDM yang selain mumpuni, juga tepat.

Penegasan penggunaan kata “mumpuni” dan “tepat” dalam konteks SDM menunjukkan adanya perbedaan antara kedua kata tersebut. Mumpuni menunjukkan kemampuan (kompetensi) kerja seseorang, sedangkan tepat menunjukkan adanya kesesuaian atau kecocokan yang lebih bersifat khusus. Karena setiap jabatan pekerjaan dalam suatu perusahaan membutuhkan kemampuan khusus tertentu, yang berbeda satu sama lain, yang secara akademis keilmuan disebut dengan spesialisasi. Misalnya, jabatan marketing berbeda kebutuhan kemampuannya dengan jabatan akuntansi keuangan.

Apalagi jika ada kebutuhan kemampuan yang dibangun secara khas sebagai budaya perusahaan tersebut. dengan demikian, dalam kasus terakhir ini dapat terjadi, seseorang mumpuni dalam jabatan tertentu seperti sebagai manajer SDM, namun dia tidak tepat untuk manajer keuangan, dan atau tidak tepat dalam budaya perusahaan tersebut, karena dapat menghambat kemampuan kinerja dirinya dan dapat berdampak pada kinerja karyawan lain serta perusahaan. Di samping itu, kemampuan yang tepat juga, selain faktor spesialisasi jabatan pekerjaan, dapat juga merupakan faktor psikologis seseorang. misalnya, seorang yang bersifat pendiam dan menyendiri tidak tepat untuk jabatan *public relation*.

Boyatzis (dalam Prihadi) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu karakteristik mendasar pada diri seseorang yang memengaruhi kinerja unggul. Karakteristik mendasar tersebut, didefinisikan sebagai: “Seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan” (Prihadi, 2004: 89). Berdasarkan definisi tersebut, kompetensi dibagi menjadi dua jenis. Jenis kompetensi pertama disebut sebagai kompetensi khusus yakni meliputi pengetahuan dan keterampilan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Jenis kompetensi yang kedua disebut sebagai kompetensi umum, meliputi motivasi, sikap, perilaku, konsep diri, dan tata nilai. Berbeda dengan kompetensi khusus, kompetensi umum ini

lebih sulit untuk diamati dan diukur. Namun kompetensi umum ini justru memiliki pengaruh yang lebih besar dalam menentukan kesuksesan kinerja karyawan (Prihadi, 2004: 92).

Oleh karena itu, penempatan pegawai merupakan faktor signifikan terhadap kesuksesan kinerja karyawan, yang berpengaruh pada kesuksesan perusahaan. Ketepatan penempatan dapat berdasarkan kompetensi khusus atau kompetensi umum, atau yang ideal keduanya karena ada saling keterkaitan. Penelitian ini memfokuskan pada ketepatan penempatan pegawai yang berkaitan dengan kompetensi umum, khususnya tentang salah satu sikap, yaitu minat.

Minat adalah aktivitas atau tugas-tugas yang membangkitkan perasaan ingin tahu, perhatian, dan memberi kesenangan atau kenikmatan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh John Holland (dalam Azwar), minat dapat menjadi indikator dari kekuatan seseorang di area tertentu di mana dia akan termotivasi untuk mempelajarinya dan menunjukkan kinerja yang tinggi (Azwar, 2013: 14). Sebuah kegiatan tanpa di dasari oleh minat maka akan membuat kegiatan tersebut terasa berat dan menjenuhkan, namun apabila kegiatan tersebut di dasari oleh minat maka kegiatan tersebut akan terasa menyenangkan (Nugroho, 2013: 11). Hal ini didukung oleh Greenleaf dalam bukunya *Occupations, A Basic Source for Counselor* yang dikutip oleh Djuwita mengatakan bahwa minat merupakan motivasi yang kuat dalam bekerja (Djuwita, 2003: 10). Penelitian Azhari, Suharto dan Rosalin menunjukkan penempatan pegawai memiliki pengaruh 20,52% terhadap

motivasi kerja pegawai. Sedangkan sisanya 79,48% dipengaruhi oleh faktor lain (Azhari dkk, 2014).

Oleh karena itu, dalam memilih dan menempatkan pekerjaan seseorang harus diperhatikan faktor minatnya agar menjadi tahan banting dalam menghadapi pekerjaan, dan menimbulkan semangat atau motivasi kerja yang tinggi, serta kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Hurlock mengemukakan bahwa penyesuaian pilihan pekerjaan yang dianggap pokok adalah memilih bidang yang cocok dengan bakat, minat, dan faktor psikologis lainnya. Pekerjaan yang melibatkan tugas-tugas yang sesuai dengan kebutuhan dan minat pekerja akan lebih memuaskan daripada dengan pekerjaan yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dan minat seseorang (Telvisia & Suyasa, 2008: 87).

Faktor minat amat berperan terhadap kinerja seseorang. Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tentu tidak boleh melupakan faktor tersebut. Individu yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan minat pribadinya akan lebih efektif dalam bekerja dibandingkan mereka yang ditempatkan pada jabatan yang kurang sesuai dengan minatnya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Fajriah mengenai “Analisis Pengaruh Perilaku Kerja, Minat, dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Perum Peruri – Karawang”, ia menemukan bahwa minat memiliki pengaruh yang sangat kuat yaitu 60,7% terhadap prestasi kerja karyawan (Fajriah, 2013). Hal di atas juga dikarenakan individu yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan minatnya akan mudah mencapai kepuasan kerja,

sehingga dapat memacu loyalitas terhadap perusahaan, yang pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas kerja mereka (Papu, 2002). Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Rizaldi, dan Djunaidi pada karyawan administrasi PT. KTSM, yang hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecocokan tipe kepribadian dan model lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan (Lestari dkk, 2001).

Berdasarkan hasil diskusi yang dilakukan di Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun pada tanggal 19 Juli 2016, peneliti menemukan bahwasannya dari keterangan pihak SDM, mereka mengakui minat adalah salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Minat juga merupakan salah satu faktor yang menjadi perhitungan dalam melakukan penempatan kerja. Akan tetapi jika dikaitkan dengan penempatan kerja, pihak SDM merasa kesulitan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan minatnya. Hal ini dikarenakan Perhutani mempunyai bidang pekerjaan yang khas didalamnya, sehingga pihak SDM membutuhkan sebuah alat tes minat yang khusus dengan bidang pekerjaan yang ada di perhutani.

Sebelumnya perlu diketahui bahwa untuk mengetahui minat karyawan terhadap pekerjaannya, salah satu caranya bisa dengan menggunakan wawancara, akan tetapi terkadang wawancara bisa memakan waktu yang cukup lama, sehingga perlu digunakan alat tes minat yang bisa dikerjakan secara klasikal agar lebih menghemat waktu.

Strong Interest Inventory (SII), *Rothwell Interest Blank* (RMIB) dan *Kuder Occupational Interest Survey* (KOIS) merupakan tiga jenis inventori minat yang sering digunakan di Indonesia. Baik SII, RMIB dan KOIS memiliki banyak kekurangan. SII dan RMIB memiliki minat yang kurang terperinci, sedangkan KOIS walaupun sudah menunjukkan minat spesifik terhadap pekerjaan, namun cara ini membatasi eksplorasi karir yang dilakukan (Putra dkk, 2009).

SII, RMIB, KOIS, maupun alat tes minat yang ada saat ini, bidang pekerjaan yang digunakan masih bersifat umum, sehingga jika digunakan dalam lingkup perusahaan akan menjadi kurang tepat, hal ini lah yang dirasakan oleh pihak SDM di perhutani. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 19 Juli 2016, pihak SDM menggunakan alat tes RMIB untuk mengukur minat karyawannya, akan tetapi karena bidang pekerjaan yang digunakan dalam alat tes tersebut masih bersifat umum, menyebabkan mereka merasa kesulitan dalam melakukan penempatan kerja sesuai dengan minatnya pada bidang pekerjaan yang ada di Perhutani. Jika dilihat dari kasus yang ada di Perhutani dimana mereka mempunyai bidang pekerjaan yang khas yaitu bidang yang banyak berkaitan dengan sumber daya hutan seperti perencanaan hutan, perawatan dan perlindungan hutan dsb. Oleh karena itu, diperlukan sebuah alat tes minat yang didalamnya terdapat bidang pekerjaan khusus yang sesuai dengan lingkup Perhutani. Oleh karena itu, kebutuhan akan sebuah alat tes minat khusus yang memiliki kelebihan dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan lingkup Perhutani, serta dalam pengadministrasiannya di rasa

sangat penting agar memudahkan pihak SDM dalam melakukan penempatan kerja sesuai dengan minat karyawan pada bidang pekerjaan yang ada.

Pendekatan yang dilakukan RMIB untuk menentukan kecenderungan minat didasari oleh *ranking* dari hasil pengisian yang dilakukan, sedangkan SII dan KOIS didasari oleh pernyataan suka atau tidak suka pada item yang mewakili pekerjaan. Ketiga alat tes ini juga menggunakan bidang pekerjaan umum yang tidak bisa diubah sehingga tidak pas jika digunakan pada Perhutani. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan lain yang bisa digunakan yang tidak hanya sekedar *ranking* dan pernyataan namun berdasarkan suatu perbandingan dan analisis yang komprehensif serta bidang pekerjaan yang bisa menyesuaikan pada kebutuhan perusahaan, model pendekatan ini disebut *Analytical Hierarchy Process (AHP)*.

Berdasarkan diskusi yang dilakukan bersama pihak SDM pada tanggal 19 Juli 2016, mereka menyarankan peneliti untuk mempelajari dan menggunakan metode AHP sebagai desain pengembangan alat tes ini. AHP merupakan salah satu metode dalam sistem pengambilan keputusan yang menggunakan beberapa variabel dengan proses analisis bertingkat. Analisis dilakukan dengan memberi nilai prioritas dari tiap-tiap variabel, kemudian melakukan perbandingan berpasangan dari variabel-variabel tersebut.

Metode AHP dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, seorang ahli matematika. Metode ini merupakan salah satu model pengambilan keputusan multikriteria yang dapat membantu kerangka berpikir manusia dimana faktor logika, pengalaman, pengetahuan, emosi dan rasa dioptimalkan ke dalam

suatu proses sistematis. Pada dasarnya, AHP merupakan metode yang digunakan untuk memecahkan masalah yang kompleks dan tidak terstruktur ke dalam kelompok-kelompoknya, dengan mengatur kelompok tersebut ke dalam suatu hirarki, kemudian memasukkan nilai numerik sebagai pengganti persepsi manusia dalam melakukan perbandingan relatif (dalam Sinaga, 2009: 23). Konsep dasar AHP adalah penggunaan *matriks pairwise comparisons* (matriks perbandingan berpasangan) untuk menghasilkan bobot relatif antar kriteria maupun alternatif. Suatu kriteria akan dibandingkan dengan kriteria lainnya dalam hal seberapa penting terhadap pencapaian tujuan di atasnya, sehingga model ini merupakan model yang komprehensif (Saaty, 1980: 4).

Secara praktis, kelebihan dari metode AHP ini adalah dapat membantu karyawan dalam memutuskan minatnya dari sekian banyak bidang pekerjaan yang ada dengan mudah, pengisiannya lebih sederhana, penilaian yang menyeluruh, cara penghitungan/ skoring yang bisa dan sudah di programkan, dan hasil dari skoring yang langsung berbentuk persentase hingga pada hasil konsistensi penilaian. Dalam pengadministrasiannya metode ini lebih sederhana namun tetap komprehensif (Atmanti, 2008: 1). Oleh karena itu alat tes minat yang dikembangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengukuran *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

Fokus dari penelitian ini adalah pada pengembangan sebuah alat tes minat pekerjaan khusus di Perhutani yang menggunakan pendekatan AHP sebagai model pengukurannya dan yang telah teruji validitas serta reliabilitasnya, dengan harapan dapat membantu karyawan dalam menentukan

minat serta mempermudah pihak SDM dalam melakukan penempatan kerja karyawan sesuai dengan minat pada bidang pekerjaan yang ada di Perhutani.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana mendesain alat tes minat pekerjaan dengan menggunakan model AHP di Perum Perhutani Madiun?
2. Bagaimana mengukur validitas dan reliabilitas alat tes minat pekerjaan tersebut?
3. Bagaimana hubungan hasil alat tes minat pekerjaan dengan subjek di Perum Perhutani Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuat alat tes minat yang sesuai bagi kepentingan penempatan pekerjaan pada perusahaan khususnya di Perum Perhutani, mengetahui validitas dan reliabilitas dari alat tes minat yang dikembangkan, serta melihat hubungan antara hasil alat tes minat dengan subjek di Perum Perhutani Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian, tes yang terdiri dari item-item dari bidang pekerjaan yang khusus menjadikannya mungkin untuk melakukan

perancangan alat tes minat khusus bidang pekerjaan perusahaan yang khas. Selain itu, penggunaan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dapat menjadi alternatif pengembangan alat tes. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya khasanah ilmu psikologi secara umum, psikometri secara khusus, serta psikologi industri dan organisasi.

Penelitian ini juga memberi manfaat dalam pengembangan alat tes minat khusus yang berguna bagi kepentingan perusahaan ataupun lingkup lainnya. Membantu perusahaan dalam melakukan penempatan kerja karyawan sesuai dengan minatnya, sehingga karyawan bisa lebih efektif dan produktif dalam bekerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

Bab ini menguraikan tinjauan teoretis sebagai acuan pembahasan masalah. Penjelasan diawali dengan studi literatur mengenai tes psikologi, minat, memaparkan model alat tes minat yang sudah ada, serta memaparkan model pengukuran yang digunakan yaitu AHP.

A. Tes Psikologi

1. Pengertian Tes Psikologi

Tes psikologi merupakan suatu alat atau teknik pengukuran yang digunakan untuk mengukur atau membantu memahami dan memprediksi perilaku. Sebagai contoh, sebuah tes membaca mengukur seberapa baik seseorang membaca atau seberapa baik seseorang telah belajar membaca daftar kata-kata tertentu. Beberapa minggu ke depan, instruktur anda akan mengukur seberapa baik anda telah mempelajari materi buku ini dengan memberikan sebuah tes. Tes yang diberikan mungkin tidak dapat mengukur pemahaman pembaca secara keseluruhan terhadap sebuah materi, tetapi akan sangat membantu dalam hal proses prediksi sebagaimana yang akan anda ketahui (Kaplan & Saccuzzo, 2012: 6).

Lee J. Cronbach dalam bukunya *Essentials of Psychological Testing* (1970), mendefinisikan tes sebagai “... *a systematic procedure for observing a person’s behavior and describing it with the aid of a*

numerical scale or a category system". Dalam definisi ini kita melihat bahwa tes merupakan suatu prosedur sistematis yang dilakukan berdasarkan tujuan dan tata cara yang jelas. Tes melakukan pengamatan dan mendeskripsikan perilaku seseorang dengan bantuan skala angka atau suatu sistem penggolongan (Azwar, 2013: 14).

Tes dapat diartikan sebagai suatu prosedur standar untuk membuat sampel perilaku dan menggambarannya dengan kategori-kategori atau skor-skor. Selain itu, sebagian besar tes juga memiliki norma atau standar sebagai cara agar hasilnya dapat digunakan untuk memprediksi perilaku lain yang lebih penting (Gregory, 2013: 22). Tes merupakan satu perangkat pertanyaan yang sudah dibakukan, yang dikenakan pada seseorang, dengan tujuan untuk mengukur perolehan atau bakat pada satu bidang tertentu (Chaplin, 2011: 505).

Cohen dan Swerdlik dalam bukunya *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Test and Measurement* mengatakan bahwa "*The term psychological test refers to a device or procedure designed to measure variables related to psychology (for example, intelligence, personality, aptitude, interests, attitudes, and values)*" (Cohen & Swerdlik, 2009: 17). Dalam definisi ini kita melihat bahwa tes psikologi mengacu pada perangkat atau prosedur yang dirancang untuk mengukur variabel yang berhubungan dengan psikologi (misalnya, kecerdasan, kepribadian, bakat, minat, sikap, dan nilai-nilai).

Tes psikologi (*psychological test*) adalah seperangkat item yang dirancang untuk mengukur karakteristik manusia yang berhubungan dengan perilaku. Tes psikologi mengukur perilaku di masa lalu dan di masa sekarang. Beberapa tes dibuat sebagai upaya untuk memprediksi perilaku di masa depan, misalnya kesuksesan di perguruan tinggi atau program ke jenjang yang lebih tinggi (Kaplan & Saccuzzo, 2012: 6-7). Tes psikologi pada dasarnya adalah alat ukur yang objektif dan dibakukan atas sampel perilaku tertentu. Tes-tes psikologi mirip dengan tes-tes dalam ilmu lainnya, sejauh observasi dibuat atas sampel yang kecil, namun dipilih secara hati-hati atas perilaku individu (Anastasi & Urbina, 2007: 4).

2. Prinsip Tes Psikologi

Prinsip pengukuran psikologi merupakan konsep dasar dan ide pokok yang menjadi landasan dari berbagai tes psikologi. Ada dua hal penting dalam tes psikologi, yaitu reliabilitas dan validitas (Kaplan & Saccuzzo, 2012: 10).

a. Reliabilitas

Reliabilitas berakar dari kata *reliable* (bahasa Inggris) yang artinya “handal”. Istilah reliabilitas dalam pengukuran dapat diartikan sebagai konsistensi atau reproduksibilitas skor tes, yaitu sejauh mana stabilitas simpangan skor peserta tes pada situasi-situasi tes yang sama atau paralel. Makna tersebut diterjemahkan oleh para ahli psikometri yang pada intinya merujuk pada “kepercayaan hasil ukur”. Sampai

berapa besar derajat kepercayaan hasil ukur sebuah tes inilah yang diwakili oleh istilah reliabilitas (Ridho, 2013: 3-4).

Reliabilitas (*reliability*) merujuk pada keakuratan, keterandalan, konsistensi, atau keterulangan hasil tes. Dalam istilah yang lebih teknis, reliabilitas merujuk pada suatu tingkat ketika skor tes bebas dari hasil kesalahan-kesalahan pengukuran (*measurement errors*). Sebagai contoh, hasil tes dapat reliabel dari waktu ke waktu, artinya ketika tes yang sama diberikan dua kali kepada seseorang dalam interval waktu yang berbeda, hasilnya akan cenderung atau bahkan benar-benar sama (Kaplan & Saccuzzo, 2012: 10).

b. Validitas

Dalam penyelidikan ilmiah, validitas pernyataan merupakan seberapa besar derajat diperolehnya bukti empirik guna mendukung kebenaran dan kesesuaian pernyataan tersebut. Lebih spesifik pada pengukuran, sebuah pengukuran disebut valid bila betul-betul mengukur apa yang hendak diukur. Dapat dikatakan juga bahwa validitas memiliki makna sejauh mana ketepatan ukur atau kecermatan alat ukur dalam mengukur atribut yang menjadi tujuan ukurnya. Messick (dalam Ridho) menulis bahwa validitas adalah ringkasan evaluatif baik dalam bentuk bukti atau konsekuensi interpretasi dan penggunaan skor hasil tes (Ridho, 2013: 5-7).

Validitas (*validity*) merujuk kepada makna atau kegunaan dari hasil tes. Lebih spesifik, validitas merujuk pada suatu tingkat ketika

kita dapat menarik suatu kesimpulan atau interpretasi yang tepat dari hasil suatu tes. Ketika seseorang bertanya “Apa yang diukur oleh tes psikologi ini?” sebenarnya menanyakan “Tes ini valid untuk kesimpulan yang seperti apa?” (Kaplan & Saccuzzo, 2012: 10).

3. Langkah-Langkah Pengembangan Alat Tes

Konstruksi tes atau pengembangan tes merupakan serangkaian aktivitas membuat alat ukur. Prosedur konstruksi ini mesti dilakukan dengan menyeluruh, rinci, spesifik dan hati-hati tahap demi tahap sehingga akan dihasilkan tes dengan kualitas yang baik, menghasilkan skor yang valid dan reliabel. Berikut adalah langkah-langkah dalam mengembangkan suatu alat ukur menurut DeVellis.

- a. Menentukan tujuan penggunaan skor pengukuran
- b. Mengembangkan aitem
- c. Menentukan format pengukuran
- d. Reviu dan validasi isi aitem
- e. Validasi aitem
- f. Uji coba
- g. Evaluasi aitem
- h. Pertimbangan perakitan akhir (dalam Ridho, 2013: 10)

4. Jenis-Jenis Tes Psikologi

Secara luas tes dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tes kelompok dan tes perorangan. Tes Kelompok sebagian besar berupa

pengukuran tertulis (*paper-and-pencil*) yang sesuai untuk mengetes kelompok besar pada saat bersamaan. Tes perorangan adalah instrument yang berdasarkan rancangan dan tujuannya harus dilakukan satu dengan satu (*one on one*). Salah satu keunggulan utama tes perorangan adalah penguji dapat mengukur tingkat motivasi subjek dan menilai relevansi faktor-faktor lain (misalnya, impulsivitas atau kecemasan) pada hasil tes (Gregory, 2013: 7).

Dalam pengertian sempit, terdapat ratusan bahkan mungkin ribuan jenis tes yang berbeda, masing-masing mengukur aspek individual yang hanya sedikit berbeda. Sebagai contoh, dua tes inteligensi bahkan bisa diperdebatkan sebagai dua jenis alat ukur yang berbeda. Guna memudahkan, kami memilah tes menjadi delapan kategori yang digambarkan sebagai berikut.

- a. Tes Inteligensi: Mengukur kemampuan seseorang dalam bidang yang relative luas seperti pemahaman verbal, pengaturan persepsi, atau penalaran dan karenanya membantu menentukan potensi bagi kinerja akademik atau pekerjaan tertentu.
- b. Tes Bakat: Mengukur kemampuan atas suatu tugas atau jenis keterampilan yang relative spesifik; pada dasarnya tes bakat adalah suatu bentuk sempit dari tes kemampuan.
- c. Tes Prestasi: mengukur tingkat pembelajaran, keberhasilan, atau pencapaian seseorang dalam suatu subjek atau tugas.

- d. Tes Kreativitas: mengukur pemikiran baru dan asli serta kemampuan untuk menemukan solusi-solusi yang tidak biasa atau tidak diduga, terutama atas masalah-masalah yang tidak didefinisikan dengan jelas.
- e. Tes Kepribadian: mengukur sifat-sifat, ciri-ciri, atau perilaku-perilaku yang menentukan individualitas seseorang; tes-tes semacam ini mencakup daftar periksa, inventori, dan teknik proyektif.
- f. Tes Minat: Mengukur preferensi seseorang terhadap aktivitas atau topik-topik tertentu dan karenanya membantu menetapkan pilihan pekerjaan.
- g. Prosedur Perilaku: Secara objektif menggambarkan dan menghitung kekerapan suatu perilaku, mengidentifikasi perilaku-perilaku yang mendahului dan konsekuensi perilaku tersebut.
- h. Tes Neuropsikologis: Mengukur kinerja kognitif, sensori, persepsi, dan motoric untuk mengetahui luas, pusat, dan konsekuensi perilaku dari kerusakan (Gregory, 2013: 7-8).

Menurut Cronbach tes psikologi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu tes yang mengukur kinerja maksimal (*maximal performance*) dan tes yang mengukur kinerja tipikal (*typical performance*) (Ridho, 2013: 2).

a. *Maximal Performance*

Performansi maksimal adalah performansi terbaik yang mampu diperlihatkan oleh individu sebagai respons terhadap aitem-aitem dalam suatu tes. Oleh karena itu, performansi maksimal identic

dengan kemampuan (abilitas) kognitif. Suatu tes kemampuan tertentu dirancang untuk mengungkapkan kemampuan maksimal individu. Tujuan ini membawa konsekuensi dalam konstruksi tes sehingga dalam pengembangan tes seperti ini harus dibuat stimulus-stimulus yang berstruktur jelas sehingga tujuan pertanyaan dan arah-arah jawaban yang dikehendaki oleh tes dapat dipahami betul oleh individu sebelum ia mencoba memberikan responsnya. Selanjutnya, karena respons individu berkaitan dengan kemampuan kognitifnya maka jawaban yang diberikan oleh individu dapat dikatakan sebagai jawaban yang “benar” atau yang “salah” dan diberi skor yang sepadan (Azwar, 2013: 17).

Contoh tes yang dirancang untuk mengungkap performansi maksimal adalah berbagai tes inteligensi (WAIS-R, WISC-R, Stanford Binet, CFIT, Kauffman ABC, dll.), tes bakat (subtes-subtes FACT, DAT), berbagai tes prestasi belajar (Ttes semester, EBTANAS), dan tes potensi belajar (TPA, UMPTN, SAT, GRE) (Azwar, 2013: 18).

b. *Typical Performance*

Performansi tipikal adalah performansi yang ditunjukkan oleh individu sebagai proyeksi dari kepribadiannya sendiri sehingga indikator perilaku yang diperlihatkannya merupakan kecenderungan umum dirinya dalam menghadapi situasi tertentu. Hal itu dimungkinkan karena tes yang mengungkap performansi tipikal harus dirancang dengan menggunakan stimulus yang tidak berstruktur

sehingga individu membuat penafsirannya sendiri terhadap stimulus tersebut dan merespons sesuai dengan aspek afektif dalam dirinya saat itu. Respons ini sangat sedikit hubungannya dengan kemampuan kognitif dan menjadi ciri khas (tipikal) masing-masing orang, oleh karena itu respons yang berupa performansi tipikal tidak dapat dikatakan sebagai “salah” (Azwar, 2013: 17-18).

Contoh tes yang dirancang untuk mengungkap performansi tipikal, antara lain, adalah berbagai tes kepribadian (Rorschach, Wartegg, TAT), skala-skala sikap, inventori minat, dan berbagai skala yang disusun untuk mengungkap aspek-aspek afektif dalam kepribadian (Azwar, 2013:18).

B. Minat

1. Pengertian Minat

Menurut Slameto (dalam Djamarah), minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat (Djamarah, 2011: 191). Crow and Crow (dalam Djaali) mengatakan bahwa minat berhubungan dengan gaya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda, kegiatan, pengalaman yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri (Djaali, 2007: 121).

Chaplin menyatakan bahwa minat adalah satu sikap yang berlangsung terus menerus yang memolakan perhatian seseorang, sehingga membuat dirinya jadi selektif terhadap objek minatnya. Minat juga diartikan sebagai perasaan yang menyatakan bahwa satu aktivitas, pekerjaan atau objek itu berharga atau berarti bagi individu. Serta satu keadaan motivasi atau satu set motivasi yang menuntun tingkah laku menuju satu arah (sasaran) tertentu (Chaplin, 2011: 255).

Menurut Slameto (dalam Djamarah) individu yang memiliki minat terhadap subjek tertentu cenderung untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap subjek tersebut. Minat yang besar terhadap sesuatu merupakan modal yang besar artinya untuk mencapai/ memperoleh benda atau tujuan yang diminati itu. Timbulnya minat disebabkan berbagai hal, antara lain karena keinginan yang kuat untuk menaikkan martabat atau memperoleh pekerjaan yang baik serta ingin hidup senang dan bahagia. Minat yang besar cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi, sebaliknya minat yang kurang akan menghasilkan prestasi yang rendah (Djamarah, 2011: 191).

Suatu minat dapat diekspresikan melalui suatu pernyataan yang menunjukkan bahwa individu lebih menyukai suatu hal dari pada hal lainnya, dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu aktivitas. Minat tidak dibawa sejak lahir, melainkan diperoleh kemudian (Djaali, 2007: 121).

Menurut Djamarah minat seseorang berbeda dengan lainnya, minat orang yang tinggal di kota berbeda dengan orang yang tinggal di desa. Dengan adanya minat dan kebutuhan maka akan menimbulkan perhatian terhadap suatu hal (Djamarah, 2008 :115).

Minat adalah perasaan ingin tahu, mempelajari, mengagumi atau memiliki sesuatu. Di samping itu, minat merupakan bagian dari ranah afeksi, mulai dari kesadaran sampai pada pilihan nilai. Gerungan menyebutkan minat merupakan penerahan perasaan dan menafsirkan untuk sesuatu hal. Holland (dalam Djaali) mengatakan, minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Minat tidak timbul sendirian, ada unsur kebutuhan, misalnya minat belajar, dan lain-lain (Djaali, 2007: 122).

Mulyati (dalam Rianti) menyatakan bahwa dalam minat itu terdapat hal-hal pokok diantaranya adanya perasaan senang dalam diri yang memberikan perhatian pada objek tertentu, adanya ketertarikan terhadap objek tertentu, adanya aktivitas atas objek tertentu, adanya kecenderungan berusaha lebih aktif atau konsentrasi. Objek atau aktivitas tersebut dipandang fungsional dalam kehidupan dan menimbulkan sikap kesadaran serta mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku individu. Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya dan minatnya. Sebaliknya apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya (dalam Rianti, 2015: 49).

Minat dalam bekerja akan menentukan seberapa jauh keikutsertaannya dalam suatu pekerjaan. Makin kuat minat dan perhatian seseorang, makin peduli yang bersangkutan dalam pekerjaan itu. Minat (*interest*) merupakan suatu predisposisi, kecenderungan, atau suatu reaksi perasaan yang berlangsung terus-menerus yang memolakan perhatian seseorang sehingga membuat dirinya menjadi selektif terhadap objek minatnya. Menurut Hurlock minat terbagi menjadi 3 aspek, yaitu:

1. Aspek Kognitif: Berdasarkan atas pengalaman pribadi dan apa yang pernah dipelajari baik di rumah, sekolah dan masyarakat serta berbagai jenis media masa.
2. Aspek Afektif: Konsep yang membangun aspek kognitif, minat dinyatakan dalam sikap terhadap kegiatan yang ditimbulkan minat. Berkembang dari pengalaman pribadi dari sikap orang yang penting yaitu orang tua, guru dan teman sebaya terhadap kegiatan yang berkaitan dengan minat tersebut dan dari sikap yang dinyatakan atau tersirat dalam berbagai bentuk media masa terhadap kegiatan itu.
3. Aspek Psikomotor: Berjalan dengan lancar tanpa perlu pemikiran lagi, urutannya tepat. Namun kemajuan tetap memungkinkan sehingga keluwesan dan keunggulan meningkat meskipun ini semua berjalan lambat (dalam Andriyani, 2013: 9).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Minat merupakan suatu kecenderungan pada seseorang yang ditandai dengan rasa senang atau ketertarikan pada objek tertentu disertai dengan

adanya pemusatan perhatian kepada objek tersebut dan keinginan untuk terlibat dalam aktivitas objek tertentu, sehingga mengakibatkan seseorang memiliki keinginan untuk terlibat secara langsung dalam suatu objek atau aktivitas tertentu, karena dirasakan bermakna bagi dirinya dan ada harapan yang di tuju.

2. Jenis-Jenis Minat

Jenis-jenis minat dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis, seperti yang dikemukakan oleh Super dan Crites Adams minat terdiri dari empat jenis, yakni:

- a. *Expressed interest* atau minat yang diekspresikan adalah minat yang diungkapkan dengan cara meminta kepada subjek untuk menyatakan atau menuliskan kegiatan-kegiatan baik berupa tugas maupun bukan tugas yang disenangi dan yang paling tidak disenangi. Misalnya seseorang mungkin mengatakan bahwa ia tertarik dalam menciptakan suatu rancangan gedung.
- b. *Manifest interest* atau minat yang nyata adalah minat yang diungkapkan dengan cara mengobservasi atau melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan subjek dengan mengetahui hobinya. Misalnya seseorang berperan aktif dalam organisasi sosial, kelompok musik, dan sebagainya.
- c. *Tested interest* adalah minat yang diungkapkan yang digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan dari hasil jawaban tes objektif yang

diberikan, nilai-nilai yang tinggi pada suatu objek atau masalah biasanya menunjukkan minat yang tinggi pula terhadap hal tersebut.

d. Inventoried interest adalah minat yang diungkapkan dengan menggunakan alat-alat yang sudah distandarisasikan, dimana biasanya berisi pernyataan-pernyataan yang ditujukan kepada subjek apakah ia senang atau tidak senang terhadap sejumlah aktivitas atau suatu objek yang ditanyakan (Suharyat, 2009: 12).

3. Faktor Timbulnya Minat

Faktor timbulnya minat menurut Crow and Crow (dalam Andriyani) terdiri dari tiga faktor yaitu:

1. Faktor dorongan dari dalam (*internal*)

Yaitu rasa ingin tahu atau dorongan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berbeda. Dorongan ini dapat membuat seseorang berminat untuk mempelajari ilmu mekanik, melakukan penelitian ilmiah, atau aktivitas lain yang menantang. Faktor dorongan dari dalam yaitu persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan, dan prestasi yang diharapkan.

2. Faktor motif sosial

Yaitu minat dalam upaya mengembangkan diri dari dan dalam ilmu pengetahuan, yang mungkin diilhami oleh hasrat untuk

mendapatkan kemampuan dalam bekerja, atau adanya hasrat untuk memperoleh penghargaan dari keluarga atau teman.

3. Faktor emosional

Yaitu minat yang berkaitan dengan perasaan dan emosi. Misalnya, keberhasilan akan menimbulkan perasaan puas dan meningkatkan minat, sedangkan kegagalan dapat menghilangkan minat seseorang (Andriyani, 2013: 12).

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat

Minat seseorang tidak timbul secara tiba-tiba. Minat tersebut ada karena pengaruh dari beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat seseorang, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah sesuatu yang membuat siswa berminat yang datangnya dari dalam diri. Menurut Reber dalam Muhibbin Syah faktor internal tersebut adalah "pemusatan perhatian, keingintahuan, motivasi, dan kebutuhan".

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah sesuatu yang membuat siswa berminat yang datangnya dari luar diri, seperti: dorongan dari orang tua, dorongan dari guru, rekan, tersedianya prasarana dan sarana atau fasilitas, dan keadaan lingkungan (Efendi, 2013: 7).

Menurut Holland, tipe minat adalah suatu model yang mengandung dan mencerminkan karakteristik seseorang secara obyektif. Setiap tipe dipengaruhi oleh hasil interaksi karakteristik berbagai faktor. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain:

1. Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan berasal dari luar diri seseorang. Setiap masyarakat memiliki ciri budaya tersendiri. Dari sejak kecil, budaya yang dianut oleh masyarakat dan orangtua sudah mulai ditanamkan ke dalam diri seseorang. Lama kelamaan, budaya tersebut melekat dalam diri, dan mempengaruhi pola pikir, bertindak, maupun minat seseorang.

2. Faktor Individu

Faktor individu dapat berupa pengalaman yang diperoleh individu itu sendiri. Selain itu juga bersumber dari latar belakang individu tersebut. Pengalaman individu dalam perjalanan hidupnya dapat membawa perubahan di berbagai aspek kehidupannya, termasuk arah minatnya.

3. Faktor Lingkungan

Lingkungan keluarga, khususnya orang-tua, merupakan salah satu faktor terpenting yang menciptakan karakteristik lingkungan (termasuk kesempatan-kesempatan aktivi-tas), dan juga sikap-sikap tertentu pada anak-anaknya (Telvisia & Suyasa, 2008: 79).

Menurut yuwono faktor-faktor utama yang mempengaruhi minat seseorang diantaranya:

a. Kondisi pekerjaan

Tempat kerja yang memiliki suasana menyenangkan dengan didukung oleh kerja sama yang profesional, saling bantu dapat meningkatkan produksi.

b. Sistem pendukung

Dalam bekerja sangat diperlukan sistem pendukung yang memadai bagi para pekerjanya sehingga diperoleh hasil produksi yang maksimal, misalnya fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, dan kenaikan pangkat kedudukan.

c. Pribadi pekerja

Semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggaan memakai atribut bekerja, dan sikap terhadap pekerjaannya (dalam Andriyani, 2013: 15).

5. Minat Kerja

Menurut Moekijat (dalam Prabowo), minat merupakan salah satu aspek psikologi yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap sikap dan perilaku, minat merupakan sumber motivasi yang akan mengarahkan seseorang dalam melakukan apa yang mereka lakukan. Woodworth dan Marquis berpendapat bahwa minat merupakan suatu motif yang

menyebabkan individu berhubungan secara aktif dengan obyek yang menarik baginya. Oleh karena itu, minat dikatakan sebagai suatu dorongan untuk berhubungan dengan lingkungannya, kecenderungan untuk memeriksa, menyelidiki atau mengerjakan aktivitas yang menarik baginya. Apabila individu menaruh minat terhadap sesuatu hal maka obyek itu berguna untuk memenuhi kebutuhannya (Prabowo, 2011: 23).

Mc Gregor (dalam Prabowo) berpendapat bahwa bekerja atau kerja merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat, untuk aktif mengerjakan sesuatu. Bekerja adalah melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh individu yang bersangkutan, seseorang didorong untuk beraktivitas karena orang tersebut berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang (Prabowo, 2011: 24).

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa minat kerja merupakan suatu kecenderungan seseorang untuk bertindak dan bertingkah laku terhadap pekerjaan yang menarik perhatian disertai dengan perasaan senang, dengan melibatkan fungsi fisik dan mental dalam mencapai tujuan yaitu untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yang berupa upah dan dipergunakan untuk menggantungkan hidupnya.

6. Pengukuran Minat

Hakikat dan kekuatan dari minat dan sikap seseorang merupakan aspek penting kepribadian. Karakteristik ini secara material memengaruhi prestasi pendidikan dan pekerjaan, hubungan antar pribadi, kesenangan

yang didapatkan seseorang dan aktivitas di waktu luang, dan fase-fase utama lainnya dari kehidupan sehari-hari. Studi tentang minat mendapatkan dorongan terkuat dari penaksiran pendidikan dan karir (Anastasi & Urbina, 2007: 426).

Holland berpendapat bahwa suatu tipe minat mencerminkan perbedaan individu dalam kepribadian, minat, dan perilaku mereka. Minat-minat tertentu akan mengarah pada kompetensi-kompetensi tertentu pula. Minat dan kompetensi seseorang akan menumbuhkan watak individu yang khas dan pada akhirnya akan memberi arah dalam pola berfikir, pemahaman, persepsi dan tindakan masing-masing individu. Sehingga dapat dikatakan bila individu memiliki kedekatan dengan tipe minat tertentu, maka individu tersebut cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan minatnya (Telvisia & Suyasa, 2008: 80).

Menurut Holland, minat terhadap pekerjaan adalah ekspresi kepribadian, sehingga tipe minat juga adalah tipe kepribadian. Berdasarkan tinjauan jabatan/ karir terutama studi analisis faktor kepribadian dan minat untuk mengukur minat pada seseorang, Holland mengategorikan tipe-tipe kepribadian individu menjadi 6 tipe, yaitu Realistis, Investigatif, Sosial, *Enterprising*, Konvensional dan Artistik (Telvisia & Suyasa, 2008: 80).

1. Realistis

Orang realistis menguasai lingkungan sosial dan fisiknya dengan memilih tujuan-tujuan, nilai-nilai dan tugas-tugas yang

memerlukan penilaian yang obyektif, konkret, praktis, manipulasi benda-benda, alat-alat dan mesin-mesin. Pada umumnya mereka kurang menyenangkan hubungan sosial, cenderung mengatakan bahwa mereka senang pekerjaan tukang, menyukai masalah konkret dan suka membuat sesuatu dengan bantuan alat (Telvisia & Suyasa, 2008: 81).

2. Investigatif

Orang investigatif termasuk orang yang berorientasi keilmuan. Mereka umumnya berorientasi pada tugas, introspektif dan asosial, lebih menyukai memikirkan sesuatu daripada melaksanakannya, menyukai tugas-tugas yang tidak pasti, selalu ingin tahu, analitis, kritis dan cerdas (Djaali, 2007: 121).

3. Sosial

Orang sosial merupakan tipe yang dapat bergaul, bertanggung jawab, senang menjadi pusat perhatian kelompok, memiliki kemampuan verbal, menghindari pemecahan masalah secara intelektual, suka memecahkan masalah yang ada kaitannya dengan perasaan, menyukai kegiatan menginformasikan, melatih dan mengajar (Djaali, 2007: 124).

4. *Enterprising*

Orang *enterprising* merupakan tipe yang cenderung menguasai orang lain, memiliki kemampuan verbal untuk berdagang, memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi, agresif, percaya diri,

sangat aktif, persuasif dan memiliki semangat yang besar (Telvisia & Suyasa, 2008: 81).

5. Konvensional

Orang konvensional menyukai lingkungan yang sangat tertib, menyenangi komunikasi verbal, senang kegiatan yang berhubungan dengan angka, sangat efektif menyelesaikan tugas yang berstruktur tetapi menghindari situasi yang tidak menentu, menyatakan diri orang yang setia, patuh, praktis, tenang, tertib dan efisien (Djaali, 2007: 122).

6. Artistik

Orang artistik menyukai hal-hal yang tidak berstruktur, bebas, memiliki kesempatan beraksi, sangat membutuhkan suasana yang dapat mengekspresikan sesuatu secara individual, sangat kreatif dalam bidang seni dan musik (Djaali, 2007: 122).

Berdasarkan penjabaran diatas mengenai teori minat Holland, dapat disimpulkan bahwasannya minat seseorang dapat diukur berdasarkan tipe kepribadian orang tersebut. Holland membagi tipe kepribadian kerja ke dalam enam tipe, yaitu Realistis, Investigatif, Sosial, *Enterprising*, Konvensional dan Artistik. Minat dapat tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang karena ada faktor dorongan dari dalam diri, faktor motif sosial dan faktor emosional. Akan tetapi minat dapat dipengaruhi juga oleh beberapa faktor seperti budaya, lingkungan, kondisi pekerjaan, individu dsb.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan alat tes. Metode pengembangan alat tes ini mengacu pada metode perbandingan berpasangan yang ditemukan oleh Thurstone (1927) dan telah dikembangkan Saaty (1980) menjadi sebuah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

A. Spesifikasi Alat Tes

Alat tes yang dikonstruksi atau dikembangkan dalam penelitian ini adalah alat tes minat pekerjaan. Menurut Freidenberg (2011) berdasarkan tipe tingkah laku yang diukur, alat tes tergolong *typical performance test* karena mengukur *trait/* kepribadian yang tidak mengandung jawaban benar dan salah (Masitah, 2012: 35). Berdasarkan respon jawaban yang diminta, alat tes termasuk jenis skala Saaty karena selain memilih jawaban antara 2 bidang pekerjaan, partisipan juga diminta memberi penilaian seberapa suka terhadap bidang pekerjaan yang dipilih.

Skala dalam alat tes ini terdiri dari item-item yang menyediakan 5 pilihan respon mulai dari “Sama Suka” sampai “Amat Sangat Suka”. Skala tersebut dipilih agar partisipan memberikan respon yang lebih bervariasi dalam rentang tertentu dan dapat mengevaluasi bidang pekerjaan yang ada sesuai dengan minat dirinya. Skala 1-9 dipilih sesuai dengan metode AHP untuk perhitungan *pairwise comparison matrix* nanti. Berikut cara skoring alat tes minat pekerjaan yang dibuat.

Tabel 3. 1 Cara Skoring Alat Tes Minat Pekerjaan

Skala Item	Definisi
1	Sama penting/ suka
3	Agak penting/ suka
5	Lebih penting/ suka
7	Sangat penting/ suka
9	Mutlak penting/ suka
2, 4, 6, 8	Nilai diantara dua penilaian yang berdekatan
Resiprokal	Jika elemen i memiliki salah satu angka di atas ketika dibandingkan elemen j , maka j memiliki kebalikannya ketika disbanding elemen i

Alat tes dirancang berdasarkan implementasi dari teori minat Holland pada bidang pekerjaan yang ada di Perhutani yang kemudian disusun ke dalam suatu susunan hirarki berdasarkan teori AHP. Alat tes minat pekerjaan memiliki 91 kombinasi yang disusun dari pemasangan 14 bidang pekerjaan yang ada di Perhutani sesuai dengan hirarki yang dibentuk. 14 bidang pekerjaan itu didapatkan dari hasil diskusi dengan pihak Perhutani, bidang pekerjaan tersebut diantaranya industri, pemasaran, keuangan, hukum, SDM, umum, data, humas, sarpra, peneliti, penguji, perencanaan, lapangan, dan keamanan.

Setelah mendapatkan *list* bidang pekerjaan tersebut, peneliti mencari definisi umum dari masing-masing bidang pekerjaan yang kemudian diturunkan menjadi deskripsi yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Agar deskripsi tersebut mempunyai dasar teori minat yang kuat, peneliti mengimplementasikan tipe kepribadian dari teori minat Holland pada 14 bidang pekerjaan yang digunakan dalam alat tes ini. Berikut adalah deskripsi dari 14 bidang pekerjaan yang ada di perhutani.

Tabel 3. 2 Deskripsi Bidang Pekerjaan

No.	Bidang Pekerjaan	Deskripsi
1.	Industri	Membuat, memproduksi, atau menghasilkan barang-barang yang dilakukan di pabrik
2.	Pemasaran	Menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan
3.	Keuangan	Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan seperti: pembelanjaan, perencanaan anggaran, akuntansi, perpajakan, dsb
4.	Hukum	Memastikan setiap kegiatan pengelolaan Perusahaan telah mempertimbangkan resiko hukum
5.	SDM	Melakukan kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja perusahaan
6.	Umum	Menyediakan pelayanan dan peralatan dalam hal administrasi dan pengelolaan pelayanan rutin kantor
7.	Data	Menginput, mengupdate, dan menginformasikan data-data yang berkaitan dengan perusahaan dan lapangan
8.	Humas	berkomunikasi dengan publik/stakeholder melalui berbagai media unuk menjaga dan meningkatkan citra perusahaan
9.	Sarpra	Menyediakan peralatan dalam hal teknis, pembangunan, produksi seperti mesin-mesin, kendaraan, akses jalan, dll
10.	Peneliti	Mengelola kegiatan penelitian untuk meningkatkan mutu dan memberikan solusi terhadap permasalahan perusahaan.
11.	Penguji	Melakukan pemeriksaan untuk mengetahui mutu produk perusahaan
12.	Perencanaan	Menyusun rencana kerja dan merumuskan strategi penerapan rencananya
13.	Lapangan	Penanaman, persemaian, perawatan penyadapan, dan penebangan hutan/ tumbuhan
14.	Keamanan	Memeriksa, melindungi, dan menjaga kondisi lingkungan Perusahaan dari segala macam gangguan dan bahaya

B. Partisipan Penelitian

Untuk menguji alat tes minat khusus bidang pekerjaan di Perhutani, peneliti memilih karyawan perhutani sebagai partisipan penelitian. Alat ukur diberikan kepada individu yang bekerja dan sudah tercatat sebagai karyawan di Perhutani, individu yang sedang memegang jabatan pada bidang pekerjaan yang ada di perhutani mulai dari yang menduduki jabatan tinggi hingga jabatan rendah.

C. Teknik Pengumpulan Data

Populasi partisipan sangat besar sehingga sulit diidentifikasi satu per satu, maka peneliti menggunakan teknik *nonprobability accidental/ incidental sampling* yang dipilih dengan mempertimbangkan kemudahan mengakses sampel. Selain itu, teknik *accidental sampling (convenience sampling)* memungkinkan peneliti mendapatkan jumlah sampel relative besar dalam waktu singkat (Masitah, 2012: 38).

Peneliti menyebarkan alat tes minat untuk diisi subjek/ responden melalui 3 cara, yaitu *email*, aplikasi *handphone* (Whatsapp & Line), serta diberikan secara langsung (*hardcopy*) kepada karyawan di Perum Perhutani yang menyatakan kesediaan berpartisipasi yang sebelumnya telah dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Adapun aplikasi yang digunakan untuk menyebarkan alat tes minat adalah aplikasi OneClicksurvey (1ka) melalui link <https://www.1ka.si/a/112495>. Partisipan dicari berdasarkan ketersediaan dan kemudahan yang ditemui peneliti.

Penyajian alat tes ini dapat dilakukan baik secara individual maupun klasikal. Kondisi lingkungan ketika mengisi alat tes ini diusahakan untuk nyaman mungkin bagi subjek, tidak ada batasan waktu dalam mengisi alat tes ini hanya biasanya disediakan waktu sekitar 40 menit untuk pemberian instruksi dan pengerjaan soal.

D. Prosedur Pengembangan Alat tes

1. Proses pengembangan

Peneliti melakukan kajian literatur mengenai minat untuk melengkapi teori serta mempersiapkan alat tes yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti juga melakukan wawancara kepada 4 orang yang terdiri dari psikolog dan asesor Pusdikbang Perhutani, serta dua orang asisten psikolog dari Perhutani untuk mendapatkan gambaran spesifik mengenai kriteria bidang pekerjaan yang ada di Perhutani, dan juga peneliti melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) bersama 4 orang tersebut untuk membahas bidang pekerjaan yang akan digunakan dalam pengembangan alat tes minat khusus pekerjaan serta deskripsi dari bidang pekerjaan tersebut. Dari hasil proses di atas, didapatkan 14 bidang pekerjaan. Kemudian dibuat deskripsi dari 14 bidang tersebut.

Setelah itu, peneliti mulai masuk pada tahapan pertama dalam metode AHP yang disebut *decomposition*, yaitu membagi unsur-unsur bidang ke dalam bentuk hirarki *incomplete*. Kemudian unsur-unsur

tersebut disusun dalam bentuk kombinasi pasangan, sehingga tersusun 91 kombinasi pasangan.

2. Review isi: *Expert Judgement*

Setelah terbentuk 91 kombinasi pasangan, dilakukan uji validitas isi (*content validity*). Alat tes minat didiskusikan dengan beberapa pakar yang memahami konstruk minat serta bidang pekerjaan yang digunakan untuk mendapatkan *expert judgement*. Narasumber terdiri dari Karyawan Pusdikbang SDM Perhutani yaitu psikolog dan asesor yang bekerja di Pusdikbang, serta psikolog dan asesor dari luar Pusdikbang SDM Perhutani.

Selanjutnya peneliti melakukan uji keterbacaan untuk mendapatkan masukan mengenai penulisan deskripsi, tata bahasa, pilihan respon serta tampilan kuesioner. Uji keterbacaan termasuk analisis secara kualitatif yang hasilnya menjadi dasar memperbaiki teknik penulisan. Setelah deskripsi bidang pekerjaan direvisi, alat tes menjalani proses uji coba lebih lanjut untuk menguji validitas secara kuantitatif. Hasil uji coba akan memberikan informasi apakah alat tes valid dan reliabel

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Alat Tes Minat

Pada tahap ini peneliti melakukan uji coba terhadap alat tes minat, pada kasus ini alat tes minat diujikan secara empiris (*field-testing*) kepada partisipan penelitian. Alat tes yang diujikan merupakan hasil dari *expert judgement*, deskripsi dan kombinasi pasangan sudah diuji secara kualitas

mulai dari penulisan item, tata bahasa, pilihan respon serta tampilan kuesioner. Data dari hasil uji coba pada tahap ini akan digunakan untuk menguji validitas konstruk alat tes minat.

Tahap ini juga termasuk tahap kedua AHP yaitu *Comparative Judgment* yang dilakukan dengan membuat penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen pada suatu tingkat tertentu dalam kaitannya dengan tingkatan di atasnya. Penilaian ini merupakan inti dari AHP karena akan berpengaruh terhadap urutan prioritas dari elemen-elemennya. Singkatnya tahap ini adalah saat dimana partisipan mengisi kombinasi perbandingan pada alat tes minat dengan memilih dan menilai kesukaan dirinya terhadap bidang pekerjaan yang sudah dipasangkan pada tahap sebelumnya.

Kemudian peneliti melakukan pengujian validitas konstruk dengan menggunakan metode analisis faktor yaitu *confirmatory factor analysis* (CFA) yang dilakukan untuk menguji hubungan konstruk dengan kombinasi pasangan serta menguji validitas *convergent*. Dalam pengujian ini analisis dilakukan menggunakan program SmartPLS versi 3. Tahapan uji validitas yang dilakukan sebagai berikut.

- 1) *Inner Model* (model struktur relasi variabel laten)
- 2) *Outer model* (model pengukuran relasi indikator - konstruk)
- 3) *Path Coefficient* (relasi struktur variabel laten)
- 4) *Convergent Validity* (dilihat dari *Outer loadings*)

- 5) *Construct Reliability and Validity* (*Reliability* dilihat dari *Cronbach Alpha*; *Validity* dilihat dari *Average Variance Extracted/ AVE*)

E. Analisis Data dengan Metode AHP

Di Indonesia ada beberapa jenis metode analisis inventori minat yang paling sering digunakan, diantaranya adalah *Strong Interest Inventory* (SII), *Kuder Occupational Interest Survey* (KOIS) dan *Rothwell Miller Interest Blank* (RMIB).

a. *Strong Interest Inventory* (SII)

Pertama kali diterbitkan pada tahun 1927, dengan nama *Strong Vocational Interest Blank* (SVIB). SII pertama dirumuskan oleh E.K. Strong.Jr. pada saat menghadiri seminar pascasarjana pada tahun 1919-1920. SII dewasa ini terdiri dari 317 butir soal yang dikelompokkan dalam delapan bagian. Dalam kelima bagian pertama, responden mencatat preferensinya dengan membuat tanda S, TT, TS, untuk mengindikasikan "Suka", "Tidak Tahu", "Tidak Suka". Butir-butir soal dalam lima bagian ini masuk dalam kategori-kategori berikut; pekerjaan, mata pelajaran sekolah, aktivitas (Misalnya, membuat pidato, memperbaiki jam atau mencari dana untuk kegiatan amal), aktivitas waktu luang, dan kontak sehari-hari dengan berbagai jenis orang (misalnya, orang yang amat tua, perwira atau orang yang hidupnya dekat bahaya). Dua bagian tambahan meminta responden menyatakan pilihan diantara aktivitas-aktivitas pasangan, misalnya berurusan dengan barang *versus* berurusan dengan

orang dan antara semua pasangan yang mungkin dari empat butir soal dari dunia kerja yaitu gagasan, data, barang dan orang. Pada akhirnya, satu bagian inventori meminta responden untuk memberi tanda pada satu rangkaian pernyataan yang menggambarkan diri sendiri "Ya", "Tidak", atau "?" (Anastasi & Urbina, 2007: 429-430).

Klasifikasi SII atas minat pekerjaan diturunkan dari model teoretis yang dikembangkan oleh John Holland (1966, 1985/1992) dan didukung oleh riset ekstensif, baik oleh Holland maupun peneliti-peneliti independen lainnya. *General Occupational Themes* yang diidentifikasi oleh model Holland ditandai dengan (R) Realistis, (I) Investigatif, (A) Artistik, (S) Sosial, (E) Kewirausahaan (*Enterprising*), dan (C) Konvensional. Masing-masing tema mencirikan tidak hanya tipe orang, tetapi juga tipe lingkungan kerja yang oleh orang tersebut dirasakan paling menyenangkan. Menurut Holland, orang-orang tidak digolongkan secara ketat ke dalam salah satu dari tipe-tipe utama, melainkan mereka dicirikan oleh kadar kemiripan satu tipe dengan tipe lainnya. Dengan demikian, kombinasi tipe semacam ini, yang ditata oleh kadar kemiripan, menyediakan banyak pola atau "kode" untuk mendeskripsikan berbagai perbedaan individu yang luas (Anastasi & Urbina, 2007: 432).

b. *Kuder Occupational Interest Survey (KOIS)*

Inventori-inventori minat yang dikembangkan oleh Frederic Kuder telah digunakan hampir sama lamanya dengan seri Strong. Yang paling awal adalah *Kuder Preference Record-Vocational (KPR-V)*, di mana

perkembangan dari tes ini dimulai dari tahun 1934-1935 di bidang pendidikan. Pendekatannya pada pengukuran minat dibedakan dalam dua hal, yaitu pertama kuder menggunakan butir-butir soal tiga serangkai pilihan terbatas, dengan responden mengindikasikan yang mana dari tiga kegiatan itu yang paling disukai dan mana yang paling kurang disukai. Kedua, skor-skor diperoleh tidak untuk pekerjaan tertentu, melainkan untuk 10 bidang minat yang luas, yaitu di luar ruangan, mekanis, pekerjaan ilmiah, persuasif, artistik, sastra, musik, kerja sosial dan administrasi. *Kuder General Interest Survey* (KGIS) dikembangkan kemudian sebagai revisi dan perluasan ke bawah dari *Kuder Preference Record-Vocational*. Dirancang untuk kelas 6 sampai 12, bentuk ini menggunakan bahasa dan kosakata lebih sederhana, yang hanya membutuhkan tingkat kemampuan membaca kelas 6 (dalam Anastasi & Urbina, 2007: 439).

Versi terbaru, *Kuder Occupational Interest Survey* (KOIS), memberikan skor-skor dengan rujukan pada kelompok-kelompok pekerjaan spesifik, sebagaimana inventori Strong. Akan tetapi tidak seperti inventori Strong, KOIS tidak menggunakan kelompok rujukan umum. KOIS ini didesain untuk usia dewasa dan menghabiskan waktu selama 30-40 menit untuk diselesaikan dan terdiri atas 100 item pertanyaan yang menjelaskan beragam aktivitas dari yang paling disukai dan yang kurang disukai. Dalam pengembangannya tes ini telah menggunakan perbandingan kepuasan pekerjaan antara individu yang

sudah merasa puas dengan pekerjaannya dan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, begitu juga dengan mahasiswa pada tingkat pilihan studi terfavoritnya. Skor yang diperoleh responden pada tiap skala minat ini dijadikan sebagai korelasi antara pola minatnya dan pola minat kelompok pekerjaan tertentu, di mana skor ini tersedia untuk 109 kelompok pekerjaan khusus bagi responden pekerja yang meliputi ahli kecantikan, pengacara, bahkan ahli kimia, serta 40 jurusan universitas (Anastasi & Urbina, 2007: 439-440).

c. *Rothwell Miller Interest Blank (RMIB)*

Rothwell pertama kali menyusun sebuah alat tes psikologi pada tahun 1947. Pada awalnya alat tes ini hanya memiliki 9 jenis kategori dari jenis-jenis pekerjaan yang ada. Tahun 1958 alat tes ini diperluas menjadi 12 kategori oleh Kenneth Miller. Sejak saat itu tes psikologi ini menjadi *Test Interest Rothwell-Miller*, yang dikenal dengan Tes RMIB (*Rothwell Miller Interest Blank*) (Staf LPSP3, Tanpa Tahun: 2).

Pemikiran yang mendasari pembentukan tes ini adalah bahwa setiap orang memiliki konsep-konsep *stereotype* terhadap jenis-jenis pekerjaan yang tersedia atau yang disediakan oleh masyarakat, dan yang kemudian memilih pekerjaan yang sesuai dengan ide-ide tersebut, meskipun terdapat juga *stereotype* yang tidak berdasarkan ide tertentu atau tidak ada hubungannya sama sekali dengan pekerjaan yang dimaksud. *Stereotype* seperti ini lebih banyak mendasarkan konsepnya pada hal-hal yang menarik daripada hal-hal yang merupakan kekhususan dari pekerjaan

tersebut, dan keadaan semacam ini sangat memungkinkan terjadinya atau timbulnya *stereotype* yang benar atau salah sama sekali (Staf LPSP3, Tanpa Tahun: 3).

Hingga saat ini Tes RMIB yang kita gunakan terdiri dari 12 kategori jenis- jenis pekerjaan. Tujuan diberikannya tes RMIB ini adalah untuk mengukur *interest* seseorang berdasarkan sikap seseorang terhadap suatu pekerjaan. Kegunaan tes RMIB ini digunakan dalam bidang konseling karier, konseling pekerjaan, penjurusan siswa, perencanaan bahan bacaan siswa (Staf LPSP3, Tanpa Tahun: 4).

Ketiga metode analisis yang dipaparkan diatas memiliki kekurangan dan kekurangannya masing-masing. RMIB menentukan kecenderungan minat didasari oleh *ranking* dari hasil pengisian yang dilakukan, sedangkan SII dan KOIS didasari oleh pernyataan suka atau tidak suka pada item yang mewakili pekerjaan. Ketiga alat tes ini juga menggunakan bidang pekerjaan umum yang tidak bisa diubah sehingga tidak pas jika digunakan pada Perhutani. Oleh karena itu, diperlukan metode analisis lain yang bisa digunakan yang tidak hanya sekedar *ranking* dan pernyataan namun berdasarkan suatu perbandingan dan analisis yang komprehensif serta bidang pekerjaan yang bisa menyesuaikan pada kebutuhan perusahaan.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan penskalaan terhadap pilihan respon masing-masing subjek ukur. Metode yang digunakan dalam melakukan analisis data adalah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). AHP adalah suatu teori umum tentang pengukuran

yang digunakan untuk menemukan skala rasio, baik dari perbandingan berpasangan yang diskrit maupun kontinu.

Metode *Analytical Hierrchy Process* (AHP) dikembangkan oleh Prof. Thomas Lorie Saaty dari *Wharton Business School* di awal tahun 1970, yang digunakan untuk mencari *ranking* atau urutan prioritas dari berbagai alternatif dalam pemecahan suatu permasalahan. Metode ini membantu memecahkan persoalan yang kompleks dengan menstruktur suatu hirarki kriteria, pihak yang berkepentingan, hasil dan dengan menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas. Metode ini juga menggabungkan kekuatan dari perasaan dan logika yang bersangkutan pada berbagai persoalan, lalu mensintesis berbagai pertimbangan yang beragam menjadi hasil yang cocok dengan perkiraan kita secara intuitif sebagaimana yang dipresentasikan pada pertimbangan yang telah dibuat. Selain itu AHP juga memiliki perhatian khusus tentang penyimpangan dari konsistensi, pengukuran dan ketergantungan di dalam dan di luar kelompok elemen strukturnya (Sinaga, 2009: 23).

AHP memiliki perhatian khusus tentang penyimpangan dari konsistensi, pengukuran dan ketergantungan di dalam dan di luar kelompok elemen strukturalnya. Ada empat aksioma/ asumsi dasar yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan dan memahami metode AHP yaitu:

1. *Resiprocal Comparison*, artinya pengambil keputusan harus mampu membuat perbandingan dan menyatakan preferensinya. Preferensi tersebut harus memenuhi syarat resiprokal, yaitu apabila A lebih disukai

daripada B dengan skala X maka B lebih disukai dari pada A dengan skala $1/X$.

2. *Homogeneity*, artinya preferensi seseorang harus dapat dinyatakan dengan skala terbatas atau dengan kata lain elemen-elemennya dapat dibandingkan satu sama lain (setara). Jika asumsi ini tidak terpenuhi maka elemen-elemen yang dibandingkan tidak *homogeneous* dan harus dibentuk suatu elemen-elemen yang baru.
3. *Independence*, diasumsikan bahwa kriteria tidak dipengaruhi oleh alternatif-alternatif yang ada tetapi dipengaruhi oleh sasaran secara keseluruhan, artinya perbandingan antar elemen dalam suatu level dipengaruhi elemen-elemen dalam level di atasnya.
4. *Expectation*, yang artinya menonjolkan penilaian yang bersifat ekspektasi dan preferensi dari pengambilan keputusan. Penilaian dapat merupakan data kuantitatif maupun yang bersifat kualitatif. Tujuan pengambilan keputusan struktur hirarki diasumsikan lengkap (Kuncoro, 2011: 250).

Tahapan berikut ini merupakan lanjutan dari tahapan AHP yang sudah dilakukan sebelumnya. Setelah melakukan *decomposition* dan *comparative judgement*, maka yang dilakukan setelahnya adalah *Synthesis of Priority* melakukan penghitungan menggunakan *eigen vector method* untuk mendapatkan bobot relatif bagi unsur-unsur pengambilan keputusan. Setelah itu masuklah pada tahap terakhir yaitu *Logical Consistency* yang merupakan karakteristik penting AHP. Hal ini dicapai dengan mengagregasikan seluruh *eigen vector* yang diperoleh dari berbagai tingkatan hirarki dan selanjutnya

diperoleh suatu *vector composite* tertimbang yang menghasilkan urutan pengambilan keputusan.

1. Menentukan bobot

Penentuan susunan prioritas elemen dilakukan dengan menyusun perbandingan berpasangan yaitu membandingkan dalam bentuk berpasangan seluruh elemen untuk setiap sub hirarki. Perbandingan tersebut ditransformasikan dalam bentuk matriks. Contoh, terdapat n objek yang dinotasikan dengan (A_1, A_2, \dots, A_n) yang akan dinilai berdasarkan pada nilai tingkat kepentingannya antara lain A_i dan A_j dipresentasikan dalam matriks *Pairwise Comparison* (Sinaga, 2009: 30).

Tabel 3. 3 Matriks Perbandingan Berpasangan

	A_1	A_2	...	A_n
A_1	A_{11}	A_{12}	...	A_{1n}
A_2	A_{21}	A_{22}	...	A_{2n}
...
A_n	A_{n1}	A_{n2}	...	A_n

Membuat matriks perbandingan berpasangan memerlukan besaran-besaran yang mampu mencerminkan perbedaan antara faktor satu dengan faktor lainnya. Untuk menilai perbandingan tingkat kepentingan satu elemen terhadap elemen lainnya digunakan skala 1 sampai 9. Pendekatan AHP menggunakan skala Saaty mulai dari bobot 1 sampai 9, seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. 4 Skala Saaty

Intenistas Kepentingan	Definisi
1	Sama penting/ disukai satu sama lain
3	Agak penting/ disukai dibanding yang lain
5	Lebih penting/ disukai dibanding yang lain
7	Sangat penting/ disukai dibanding yang lain
9	Mutlak penting/ disukai dibanding yang lain
2, 4, 6, 8	Nilai diantara dua penilaian yang berdekatan

Dalam penilaian kepentingan relative dua elemen berlaku aksioma berkebalikan (*reciprocal*) yakni: jika A dinilai 3 kali B maka otomatis B adalah sepertiga A. Dalam bahasa matematika $A = 3 B \rightarrow B = 1/3 A$.

Model AHP didasarkan pada *pairwise comparison matrix*, dimana elemen-elemen pada matriks tersebut merupakan judgment dari *decision maker*. Seorang *decision maker* akan memberikan penilaian, mempersepsikan, ataupun memperkirakan kemungkinan dari sesuatu hal peristiwa yang dihadapi. Matriks tersebut terdapat pada setiap *level of hierarchy* dari suatu struktur model AHP yang membagi habis suatu persoalan.

Berikut ini contoh *Pairwise Comparison Matrix* pada suatu *level of hierarchy*, yaitu

Matriks A

$$\begin{array}{c}
 \text{E} \\
 \text{F}
 \end{array}
 \begin{bmatrix}
 & \text{E} & \text{F} & \text{G} \\
 \text{E} & 1 & 1/7 & 9 \\
 \text{F} & 7 & 1 & 3
 \end{bmatrix}$$

G 1/9 1/3 1

Membacanya atau membandingkannya, dari kiri ke kanan. Jika E dibandingkan dengan F, maka F *very strong importance* daripada E dengan nilai *judgment* sebesar 7. Disebut matriks resiprokal karena apabila F lebih diprioritaskan dari E dengan skala w , maka E lebih diprioritaskan dari F dengan skala $1/w$. Dengan demikian pada baris 1 kolom 2 diisi dengan kebalikan dari 7 yakni $1/7$. Artinya,

E dibanding F → lebih kuat dari E

Jika E dibandingkan dengan G, maka E *extreme importance* daripada G dengan nilai *judgement* sebesar 9. Jadi baris 1 kolom 3 diisi dengan nilai 9 dan seterusnya.

2. Penyekoran

Dalam melakukan penyekoran, metode AHP menggunakan perhitungan *eigen value* dan *eigen vector*. Setelah mendapatkan bobot prioritas dari perhitungan tersebut, langkah berikutnya yaitu menguji tingkat kekonsistenan *decision maker* dengan menggunakan rumus Indeks Konsistensi (CI) dan mencari Rasio Konsistensi (CR) dengan membandingkan indeks konsistensi (CI) dengan nilai random indeks (RI).

Suatu tingkat konsistensi yang tertentu diperlukan dalam menentukan prioritas untuk mendapatkan hasil yang sah (valid). Bila matriks *pairwise comparison* dengan nilai CR lebih kecil dari 0,10 atau 10% maka ketidakkonsistenan pendapat dari *decision maker* masih dapat

diterima atau bisa dikatakan hasil perhitungan konsisten, jika tidak maka penilaian perlu diulang.

Dalam melakukan penyekoran, metode AHP menggunakan perhitungan *eigen value* dan *eigen vector*. Definisi jika A adalah matriks $n \times n$ maka *vector* tak nol x di dalam \mathfrak{R}^n dinamakan *eigen vector* dari A jika Ax kelipatan skalar x , yakni:

$$Ax = \lambda x$$

Skalar λ dinamakan *eigen value* dari A dan x dikatakan *eigen vector* yang bersesuaian dengan λ . Untuk mencari *eigen value* dari matriks A yang berukuran $n \times n$ maka dapat ditulis pada persamaan berikut :

$$Ax = \lambda x$$

atau secara *ekivalen*

$$(\lambda I - A) = 0$$

Agar λ menjadi *eigen value*, maka harus ada pemecahan tak nol dari persamaan ini. Akan tetapi, persamaan di atas akan mempunyai pemecahan tak nol jika:

$$\det (\lambda I - A) = 0$$

Ini dinamakan persamaan karakteristik A , skalar yang memenuhi persamaan ini adalah *eigen value* dari A .

Bila diketahui bahwa nilai perbandingan elemen A_i terhadap elemen a_j adalah a_{ij} , maka secara teoretis matriks tersebut berciri positif berkebalikan, yakni $a_{ij} = 1/a_{ji}$. Bobot yang dicari dinyatakan dalam vektor

$w = (w_1, w_2, w_3, \dots, w_n)$. Nilai w_n menyatakan bobot kriteria A_n terhadap keseluruhan set kriteria pada sub sistem tersebut.

Jika a_{ij} mewakili derajat kepentingan i terhadap faktor j dan a_{jk} menyatakan kepentingan dari faktor j terhadap faktor k , maka agar keputusan menjadi konsisten, kepentingan i terhadap faktor k harus sama dengan $a_{ij} \cdot a_{jk}$ atau jika $a_{ij} \cdot a_{jk} = a_{ik}$ untuk semua i, j, k maka matriks tersebut konsisten.

Untuk suatu matriks konsisten dengan faktor w , maka elemen a_{ij} dapat ditulis menjadi:

$$a_{ij} = \frac{\omega_i}{\omega_j} : \quad \forall i, j = 1, 2, 3, \dots, n$$

Jadi matriks konsisten adalah:

$$a_{ij} \cdot a_{jk} = \frac{\omega_i}{\omega_j} \cdot \frac{\omega_j}{\omega_k} = \frac{\omega_i}{\omega_k} = a_{ik}$$

Seperti yang diuraikan di atas, maka untuk *pairwise comparison matrix* diuraikan seperti berikut ini:

$$a_{ij} = \frac{\omega_j}{\omega_i} = \frac{1}{\frac{\omega_i}{\omega_j}} = \frac{1}{a_{ji}}$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat dilihat bahwa:

$$a_{ij} \cdot \frac{\omega_i}{\omega_j} = 1 : \quad \forall i, j = 1, 2, 3, \dots, n$$

Dengan demikian untuk *pairwise comparison matrix* yang konsisten menjadi:

$$\sum_{j=1}^n a_{ij} \cdot \omega_j \cdot \frac{1}{\omega_j} = n; \quad \forall i, j = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$\sum_{j=1}^n a_{ij} \cdot \omega_j = n\omega_i; \quad \forall i, j = 1, 2, 3, \dots, n$$

Persamaan di atas ekuivalen dengan bentuk persamaan matriks di bawah ini:

$$A \cdot \omega = n \cdot \omega$$

Dalam teori matriks, formulasi ini diekspresikan bahwa ω adalah *eigen vector* dari matriks A dengan *eigen value* n . Perlu diketahui bahwa n merupakan dimensi matriks itu sendiri. Dalam bentuk persamaan matriks dapat ditulis sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} \omega_1 & \omega_1 & \dots & \omega_1 \\ \omega_1 & \omega_2 & \dots & \omega_n \\ \omega_2 & \omega_2 & \dots & \omega_2 \\ \omega_1 & \omega_2 & \dots & \omega_n \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \omega_n & \omega_n & \dots & \omega_n \\ \omega_1 & \omega_2 & \dots & \omega_n \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} \omega_1 \\ \omega_2 \\ \vdots \\ \omega_n \end{bmatrix} = n \cdot \begin{bmatrix} \omega_1 \\ \omega_2 \\ \vdots \\ \omega_n \end{bmatrix}$$

Pada Prakteknya, tidak dapat dijamin bahwa:

$$a_{ij} = \frac{a_{ik}}{a_{jk}}$$

Salah satu faktor penyebabnya yaitu karena unsur manusia (*decision maker*) tidak selalu dapat konsisten mutlak (*absolute consistent*) dalam mengekspresikan preferensinya terhadap elemen-elemen yang dibandingkan. Dengan kata lain, *judgement* yang diberikan untuk setiap elemen persoalan pada suatu *level hierarchy* dapat saja *inconsistent*.

Untuk menguji tingkat kekonsistenan *decision maker*, Saaty telah membuktikan bahwa Indeks Konsistensi dari matriks berordo n dapat diperoleh dengan rumus (Usman, 2005: 27):

$$CI = \frac{(\lambda_{\max} - n)}{(n - 1)}$$

Dimana: CI = Rasio penyimpangan (deviasi) konsistensi
 λ_{\max} = Nilai *eigen* terbesar dari matriks berordo n
 n = Ordo matriks

Apabila CI bernilai nol, maka *pairwise comparison matrix* tersebut konsisten. Batas ketidakkonsistenan (*inconsistency*) yang telah ditetapkan oleh Thomas L. Saaty ditentukan dengan menggunakan Rasio Konsistensi (CR), yaitu perbandingan indeks konsistensi dengan nilai random indeks (RI) yang didapatkan dari suatu eksperimen oleh *Oak Ridge National Laboratory* kemudian dikembangkan oleh *Wharton School* dan diperlihatkan seperti tabel 3. Nilai ini bergantung pada ordo matriks n . Dengan demikian, Rasio Konsistensi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

Keterangan: CR = Rasio konsistensi (*Consistency Ratio*)
 RI = Indeks random

Tabel 3. 5 Nilai Random Indeks (RI)

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
RI	0.00	0.00	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49	1.51	1.48	1.56	1.57	1.59

Suatu tingkat konsistensi yang tertentu diperlukan dalam menentukan prioritas untuk mendapatkan hasil yang sah (valid). Bila matriks *pairwise comparison* dengan nilai *CR* lebih kecil dari 0,10 atau 10% maka ketidakkonsistenan pendapat dari *decision maker* masih dapat diterima atau bisa dikatakan hasil perhitungan konsisten, jika tidak maka penilaian perlu diulang (Sinaga, 2009: 40).

Penyekoran AHP apabila dilakukan secara manual akan sangat sulit dilakukan, karena sangat membutuhkan ketelitian dan ketepatan dalam melakukan perhitungannya, belum lagi jika harus menyekor banyak data. Program AHP sebenarnya sudah ada, namun peneliti belum bisa menemukan program yang jumlah *n* bisa lebih dari 10. Oleh karena itu, peneliti mengembangkan sebuah program penyekoran AHP yang dibentuk dalam format excel yang tentunya adaptasi dari program AHP yang sudah ada. Peneliti juga menyediakan sebuah *manual book* untuk membantu dalam menggunakan program AHP tersebut (lihat lampiran 3).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Desain Alat Tes Minat Pekerjaan menggunakan AHP

1. Desain Deskripsi Bidang Pekerjaan

Dalam mendesain alat tes, ada beberapa tahap yang dilakukan diantaranya menentukan tujuan penggunaan tes, mengidentifikasi domain tingkah laku dan indikator-indikator yang mewakili konstruk, dan membuat *test specification* (Ridho, 2013).

Dalam penelitian ini, tahapan yang dilakukan oleh peneliti adalah menentukan tujuan penggunaan tes yang menghasilkan tujuan dari alat tes yaitu membuat alat tes minat yang sesuai bagi kepentingan penempatan pekerjaan pada perusahaan khususnya di Perum Perhutani. Berdasarkan hasil wawancara dan FGD dengan karyawan SDM di Perhutani, terjadi kesulitan dalam penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi dan minatnya. Sementara itu Perhutani mempunyai bidang pekerjaan yang khusus, yang tidak ditemukan di alat tes minat yang sudah ada. Contohnya bidang pekerjaan yang berkaitan langsung dengan Sumber Daya Hutan, penanaman pohon, dan lain sebagainya.

Tahapan selanjutnya adalah mengidentifikasi domain tingkah laku dan indikator-indikator yang mewakili konstruk. Pada tahapan ini, peneliti merancang pengukuran minat berdasarkan implementasi dari tipe kepribadian Holland pada bidang pekerjaan yang ada di Perhutani.

Berdasarkan hasil diskusi pada tanggal 19 Juli 2016, Peneliti mendapatkan 14 bidang pekerjaan yang ada di Perhutani. Dari 14 bidang pekerjaan di perhutani tersebut terdapat 3 bidang pekerjaan yang khusus yang hanya ada di Perhutani/ Kehutanan yaitu perencanaan sumber daya hutan, lapangan wilayah hutan, dan keamanan kawasan hutan. Sedangkan 11 bidang pekerjaan lainnya bersifat umum.

Tabel 4. 1 Bidang Pekerjaan di Perhutani

No.	Bidang Pekerjaan	Keterangan
1.	Industri	UMUM
2.	Pemasaran	
3.	Keuangan	
4.	Hukum	
5.	SDM	
6.	Umum	
7.	Data	
8.	Humas	
9.	Sarpra	
10.	Peneliti	
11.	Penguji	
12.	Perencanaan	Khusus Perhutani/ Kehutanan
13.	Lapangan	
14.	Keamanan	

Tahapan yang berikutnya adalah membuat *test specification* yang menghasilkan spesifikasi tentang deskripsi dari masing-masing bidang pekerjaan yang berdasarkan implementasi dari tipe kepribadian Holland serta definisi umum bidang-bidang tersebut. Berikut ini adalah definisi umum dari masing-masing bidang pekerjaan yang digunakan oleh Perhutani.

1. Bidang industri

Industri adalah suatu usaha, proses atau kegiatan pengolahan bahan baku baik bahan mentah ataupun bahan setengah jadi agar menjadi barang yang bernilai ekonomis lebih tinggi dan bermanfaat bagi masyarakat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Industri didefinisikan sebagai perusahaan untuk membuat, memproduksi atau menghasilkan barang-barang.

2. Bidang pemasaran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pemasaran adalah perencanaan untuk memperbesar pengaruh terhadap pasar, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang, yang didasarkan pada riset pasar, penilaian, perencanaan produk, promosi dan perencanaan penjualan, serta distribusi

3. Bidang keuangan

Keuangan merupakan ilmu dan seni dalam mengelola uang yang mempengaruhi kehidupan setiap orang dan setiap organisasi. Keuangan berhubungan dengan proses, lembaga, pasar, dan instrumen yang terlibat dalam transfer uang diantara individu maupun antara bisnis dan pemerintah (Ridwan & Inge, 2003: 34).

4. Bidang hukum

Hukum adalah peraturan yang berupa norma dan sanksi yang dibuat dengan tujuan untuk mengatur tingkah laku manusia, menjaga

ketertiban, keadilan, mencegah terjadinya kekacauan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah

5. Bidang SDM

SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2006: 3). Demikian pula menurut *The Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD), Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi (Mullins, 2010: 494).

6. Bidang umum

General affair (GA) atau divisi umum adalah *supporting unit* yang bertujuan memberikan pelayanan-pelayanan kepada unit-unit kerja lain. Bahkan pada umumnya, GA melayani seluruh unit kerja di perusahaan dalam hal administrasi dan pengelolaan pelayanan rutin kantor. Bagian umum merupakan bagian dari suatu perusahaan yang bertugas untuk mendukung perusahaan dalam menjalankan

operasionalnya dengan mengurus segala urusan rumah tangga perusahaan (Hambudi, 2015: 1).

7. Bidang data

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) data adalah pengumpulan keterangan atau bahan yang benar dan nyata. Bidang data merupakan bagian dari suatu perusahaan yang bertugas untuk merancang logika dan atau konseptual dari database misalnya mengelola sumber data dan merancang pembuatan database.

8. Bidang humas

Menurut International Public Relations Association (IPRA) Humas adalah fungsi manajemen dari ciri yang terencana dan berkelanjutan melalui organisasi dan lembaga swasta atau publik untuk memperoleh pengertian, simpati, dan dukungan dari mereka yang terkait atau mungkin ada hubungannya dengan penelitian opini publik di antara mereka (Rumanti, 2005: 11).

9. Bidang sarpra

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya. Sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak

seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung.

10. Bidang peneliti

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peneliti adalah seseorang yang melakukan penyelidikan suatu masalah secara tersistem, kritis dan ilmiah untuk meningkatkan pengetahuan dan pengertian, mendapatkan fakta yang baru atau melakukan penafsiran yang lebih baik.

11. Bidang penguji

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Penguji adalah orang yang melakukan pemeriksaan untuk mengetahui mutu (kepandaian, ketahanan ketulenan, kecakapan, dan sebagainya) sesuatu dan sebagainya.

12. Bidang perencanaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Perencanaan adalah proses dasar manajemen untuk menentukan tujuan dan langkah-langkah yang harus dilakukan agar tujuan dapat tercapai. Perencanaan memberikan informasi untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara akurat dan efektif.

13. Bidang lapangan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kerja lapangan adalah kegiatan melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan /diperbuat secara langsung di lapangan.

14. Bidang keamanan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian aman adalah bebas dari bahaya, bebas dari gangguan (pencuri, hama, dan sebagainya), terlindung atau tersembunyi (tidak dapat diambil orang), pasti (tidak meragukan, tidak mengandung risiko), dan tenteram (tidak merasa takut atau khawatir). Sedangkan pengertian keamanan adalah keadaan aman, ketenteraman.

Dari pengertian umum diatas, kemudian dibuat deskripsi dari masing-masing bidang pekerjaan yang juga implementasi dari tipe kepribadian Holland. Berdasarkan hasil uji validitas isi dengan *expert judgement* tentang deskripsi bidang-bidang pekerjaan, didapatkan deskripsi sebagai berikut.

Tabel 4. 2 *Blueprint Bidang Pekerjaan Expert Judgement*

No.	Tipe Kepribadian	Ciri-ciri	Bidang Pekerjaan	Deskripsi
1.	Realistis	Praktis, Fisik kuat, Terampil, Suka membuat sesuatu dengan bantuan alat	Industri	Menggunakan peralatan yang ada di pabrik untuk membuat barang dari SDH seperti kayu
2.			Sarpra	Menyediakan peralatan dalam hal teknis, pembangunan dan produksi seperti mesin-mesin, kendaraan, akses jalan, dll
3.			Lapangan	Melaksanakan kegiatan penanaman, persemaian, penyadapan, penebangan & perawatan SDH

4.			Keamanan	Memeriksa, melindungi, & menjaga kondisi lingkungan Perusahaan terutama kawasan hutan
5.	Investigatif	Analitis, Rasional, Selalu ingin tahu, berorientasi keilmuan	Hukum	Mengidentifikasi aturan perundangan, perjanjian, penanganan perkara untuk memastikan kegiatan sesuai dengan hukum
6.			Peneliti	Mengelola kegiatan penelitian untuk meningkatkan mutu & mengembangkan produk/ perusahaan
7.			Penguji	Melakukan pemeriksaan untuk mengetahui mutu produk perusahaan berdasarkan standarnya
8.			Perencanaan	Melakukan pekerjaan perencanaan hutan seperti tata batas, risalah & perencanaan SDH
9.	Sosial	Memiliki kemampuan verbal, terampil bergaul, menyukai kegiatan menginformasi, melatih, mengajar, suka memecahkan masalah yang ada kaitannya dengan perasaan	SDM	Melakukan kegiatan pengelolaan SDM seperti mengidentifikasi masalah, menyeleksi, dan melatih karyawan
10.			Humas	Berkomunikasi dengan publik/stakeholder melalui berbagai media untuk menjaga & meningkatkan citra perusahaan
11.	Enterprising	Memiliki keterampilan verbal untuk berdagang, persuasif, agresif, percaya diri	Pemasaran	Mengelola persediaan & pelayanan penjualan, mempromosikan produk, serta menyiapkan data pemasaran
12.	Konvensional	Senang kegiatan berhubungan dengan angka, rapi, tertib, praktis, tenang, efisien	Keuangan	Mengelola keuangan perusahaan seperti pembelanjaan, perencanaan anggaran, akuntansi, perpajakan, dsb
13.			Umum	Menyediakan pelayanan & peralatan dalam hal administrasi & pengelolaan pelayanan rutin kantor
14.			Data	Menginput, mengupdate, & menginformasikan data-data yang berkaitan dengan perusahaan & lapangan

Expert judgement dalam metodologi digunakan sebagai uji validitas untuk *face validity* dan *content validity* (validitas isi). Uji validitas ini dilakukan untuk menguji kesesuaian antara definisi/ deskripsi dengan bidang yang diukur merujuk pada pertimbangan yang ahli pada bidang tersebut (Neuman, 2007). Tabel 4.2 di atas merupakan hasil penilaian dan revisi dari *expert judgement* terhadap tabel 3.2 tentang deskripsi bidang pekerjaan yang dibuat oleh peneliti. Dari 14 bidang pekerjaan, terdapat 9 deskripsi bidang yang diperbaiki diantaranya Pemasaran, Hukum, SDM, Sarpra, Peneliti, Penguji, Perencanaan, Lapangan, dan Keamanan. Secara metodologi tabel 4.2 tentang deskripsi bidang pekerjaan sudah valid.

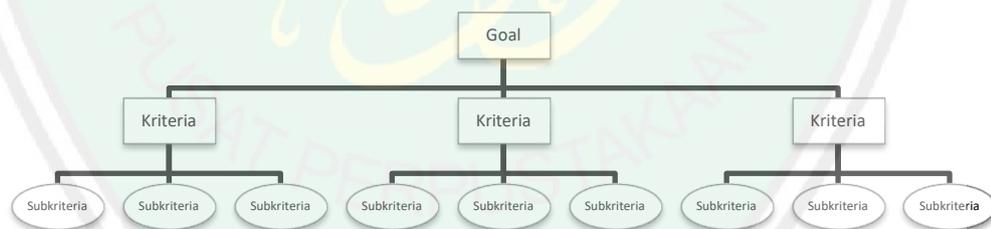
2. Desain Hirarki Minat Bidang Pekerjaan

Metode AHP adalah suatu teori umum tentang pengukuran yang digunakan untuk menemukan skala rasio, baik dari perbandingan berpasangan yang diskrit maupun kontinu. Perbandingan-perbandingan ini dapat diambil dari ukuran aktual atau skala dasar yang mencerminkan kekuatan perasaan dan preferensi relatif.

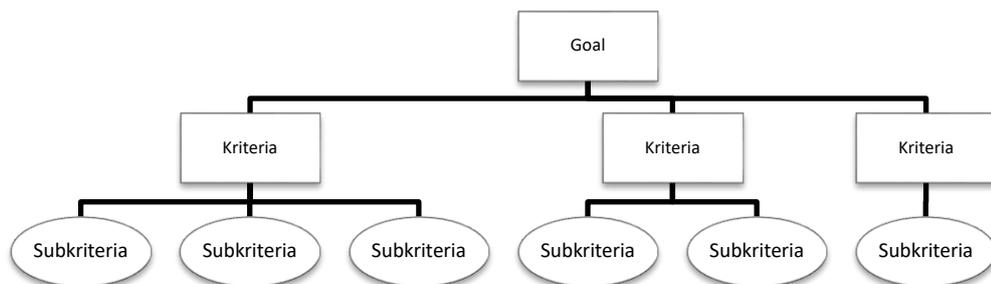
Metode AHP digunakan untuk mengambil keputusan dengan efektif atas persoalan dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya dan menata bagian atau variabel ini dalam suatu susunan hirarki yang disebut *decomposition*. Kemudian diberi nilai numerik pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variabel yang disebut *comparative judgement*, serta mensintesis berbagai

pertimbangan ini untuk menetapkan variabel yang mana yang memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut yang disebut *Synthesis of Priority*. Proses terakhir dari metodologi AHP adalah *logical consistency*, yaitu untuk menghitung rasio konsistensi logis dari subjek (Usman, 2005).

Decomposition adalah memecahkan atau membagi persoalan yang utuh menjadi unsur-unsurnya ke dalam bentuk hirarki, di mana setiap unsur atau elemen saling berhubungan. Struktur hirarki tersebut dapat dikategorikan sebagai *complete* dan *incomplete*. Suatu hirarki keputusan disebut *complete* jika semua elemen pada suatu tingkat memiliki hubungan terhadap semua elemen yang ada pada tingkat berikutnya, sementara hirarki keputusan *incomplete* kebalikan dari hirarki yang *complete*.



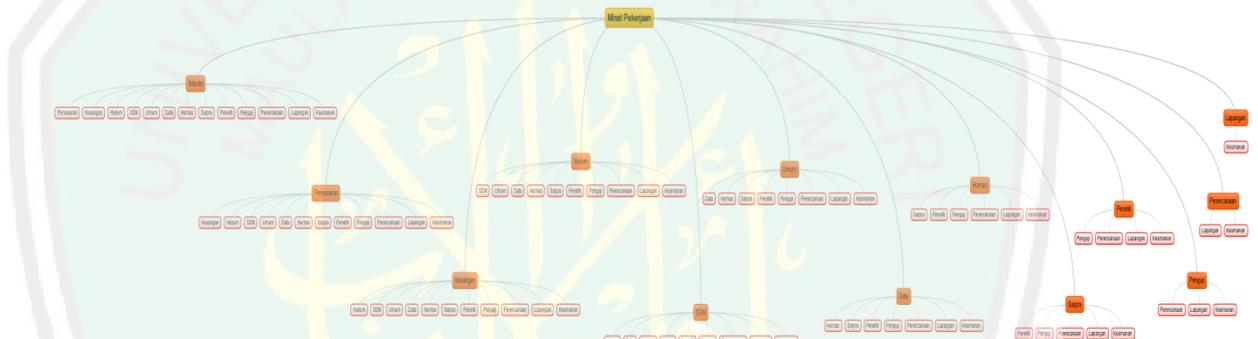
Gambar 4. 1 Struktur Hirarki *Complete*



Gambar 4. 2 Struktur Hirarki *Incomplete*

Pada alat tes minat yang dikembangkan ini, struktur hirarki yang digunakan adalah hirarki *incomplete*, karena setiap elemen pada suatu tingkat tidak memiliki hubungan terhadap semua elemen yang ada pada tingkat berikutnya (Usman, 2005).

Dari 14 bidang pekerjaan di Perhutani yang digunakan dan sudah diuji validitasnya oleh *expert judgement*, dibentuklah susunan hirarki yang dapat dilihat pada bagan dibawah ini.



Gambar 4. 3 Bagan Hirarki Minat AHP *Incomplete*

Bagan hirarki di atas menunjukkan struktur hirarki dari minat bidang pekerjaan. Strukturnya membentuk hubungan antara tiga unsur, yaitu *goal*, kriteria dan subkriteria. *Goal* sebagai satu tujuan keputusan dalam penelitian ini adalah minat pekerjaan di Perhutani. Kriteria pekerjaannya terdiri dari 14 bidang pekerjaan. Subkriteria merupakan 14 bidang pekerjaan yang berfungsi sebagai pembanding dari kriteria bidang pekerjaan. Dalam penyusunan struktur hirarki tersebut, terbentuk 13 pola hubungan perbandingan yang berurut mulai dari 1 berbanding 13, 1 berbanding 12, 1 berbanding 10, hingga 1 berbanding 1 (lihat lampiran 1).

Pola ini terbentuk sebagai konsekuensi dari hubungan *decomposition incomplete*.

Berdasarkan hirarki yang telah disusun, lalu dibentuk sebuah perbandingan berpasangan, dari 14 bidang pekerjaan yang digunakan terbentuk 91 perbandingan berpasangan yang akan dijadikan sebagai soal dari alat tes minat. 91 perbandingan berpasangan merupakan pasangan yang homogen (kesamaan/ kesetaraan perbandingan) sebagai salah satu persyaratan pasangan dalam alat tes AHP (Kuncoro, 2011). Kesetaraan pasangan komparasi dalam alat tes ini terbentuk karena kriteria dan subkriteria yang digunakan untuk perbandingan diambil dari bidang pekerjaan.

Untuk membuat putusan dalam menentukan pilihan preferensi dari pasangan komparasi yang homogen, dibutuhkan suatu pembeda sebagai alat untuk memilih dan menilai kualitas pilihan dari pasangan yang dibandingkan. Kualitas pembeda tersebut dimanifestasikan kedalam skala yang dibuat dan disusun oleh Saaty (1980) yang terdiri dari lima macam kualitas skala. Kemudian dibentuklah susunan dalam bentuk alat tes mulai dari latar belakang subjek (nama, usia, jenis kelamin, jabatan/ pekerjaan, masa kerja, pendidikan, dan tanggal tes), petunjuk pengisian, deskripsi bidang pekerjaan, dan 91 soal perbandingan antar bidang pekerjaan, serta form isian tiga minat pekerjaan yang harus ditulis subjek (lihat lampiran 2).

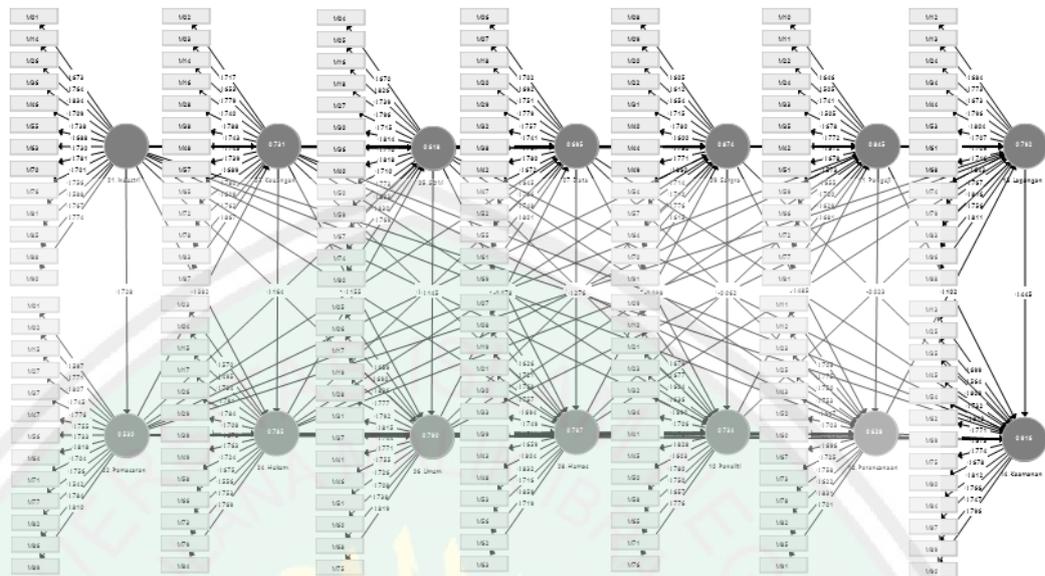
B. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Alat Tes Minat Menggunakan Program *SmartPLS* versi 3.0

Pengujian model penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi bahwa data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS juga tepat digunakan dalam model yang dasar teorinya tidak begitu kuat dengan melibatkan banyak variabel. Untuk tujuan prediksi, pendekatan PLS lebih cocok (Ghozali, 2008).

PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Alat bantu yang digunakan berupa program *SmartPLS* versi 3 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance*. Model struktural dalam penelitian ini akan dilihat dari *inner* dan *outer model*, *path coefficient*, *convergent validity*, serta *construct reliability* dan *validity*.

1. Inner dan Outer Model

Inner dan *outer model* merupakan desain hubungan antar unsur atau variabel yang membentuk struktur. Struktur dapat dibangun berdasarkan hubungan bagian dalam (*inner*) dan bagian luar (*outer*). Model struktural yang menghubungkan antar variabel laten disebut *inner model*, sedangkan model pengukuran yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya disebut *outer model*. Perancangan model struktural didasarkan pada kedua hal tersebut (*inner* dan *outer*) (Ghozali, 2008). Model struktural pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar 4.4 dibawah ini.



Gambar 4. 4 Bagan *Inner dan Outer Model*

Pada bagan struktur di atas dapat dilihat bahwa gambar yang berbentuk bulat merupakan variabel laten dan hubungan antar variabel tersebut merupakan *inner model*. Adapun gambar yang berbentuk kotak merupakan indikator. Hubungan antara indikator dengan variabel laten merupakan *outer model*. Variabel laten dan indikator dalam penelitian ini adalah sama yaitu bidang minat pekerjaan di Perhutani. Sedangkan pengukuran yang menghubungkan antara indikator dengan variabel laten menggunakan skala Saaty (1993) yang mendesain AHP. Hal ini juga menunjukkan bahwa analisis model AHP dengan SmartPLS sesuai (*compatible*).

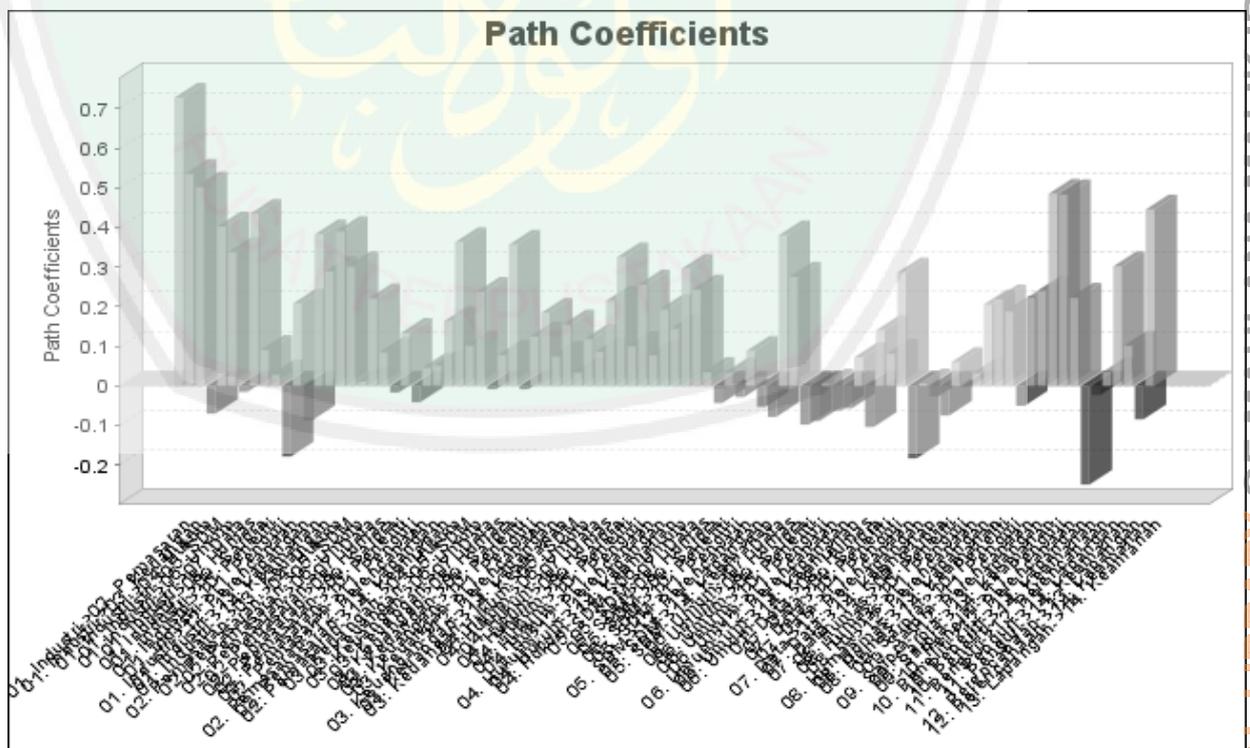
2. Path Coefficient

Path Coefficient merupakan kualitas nilai hubungan antar variabel laten dalam bentuk angka matematik (Ghozali, 2008 dan Usman, 2005). Hasil penghitungan *Path Coefficient* yang diolah menggunakan SmartPLS

dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.3 dibawah ini. Hasil penghitungan ini juga ditampilkan dalam bentuk grafik yang dapat dilihat pada gambar 4.5.

Tabel 4. 3 Hasil *Path Coefficient*

	01. Inc	02. Pe	03. Ke	04. Hu	05. SD	06. Un	07. Da	08. Hu	09. Sa	10. Pe	11. Pe	12. Pe	13. La	14. Ke
01. Ir		0.728	0.536	0.503	-0.070	0.403	0.338	-0.015	0.434	0.091	0.029	-0.178	0.208	-0.086
02. P			0.382	0.290	0.391	0.302	0.011	0.221	0.085	-0.017	0.134	-0.041	0.046	0.052
03. K				0.164	0.363	0.102	0.237	-0.008	0.078	0.357	-0.008	0.125	0.184	0.076
04. H					0.155	0.034	0.118	0.086	0.215	0.325	0.100	0.256	0.079	0.194
05. S						0.145	0.296	0.243	0.036	-0.043	0.033	-0.028	0.089	-0.053
06. U							-0.078	0.380	0.276	-0.098	-0.089	0.006	-0.062	-0.056
07. D								0.072	-0.104	0.140	0.081	0.287	-0.183	0.007
08. H									-0.027	-0.075	0.060	-0.002	0.033	0.206
09. S										0.219	0.189	-0.050	0.223	0.240
10. P											0.485	0.484	0.223	-0.249
11. P												-0.023	0.035	0.302
12. P													0.102	-0.084
13. L														0.445
14. K														



Gambar 4. 5 Grafik *Path Coefficient*

Tabel hasil nilai *path coefficient* dari 91 jalur hubungan variabel laten menunjukkan nilai terendahnya adalah -0,249 dan nilai tertinggi adalah 0,728. Standar skala nilai *path coefficient* dalam PLS, jika $\leq 0,005$ maka hanya mempunyai pengaruh yang kecil terhadap hasil dari empiris, jika $> 0,005$ maka mempunyai pengaruh yang besar (Nooman dan Wold, dalam Ghozali, 2008). Jumlah nilai *path coefficient* yang $> 0,005$ adalah 67 jalur dan yang $\leq 0,005$ berjumlah 24. Pada dasarnya pengukuran nilai *path coefficient* dihitung berdasarkan kuantitas jumlah pilihan dari data empiris (hasil pilihan subjek/ responden) sehingga nilai *path coefficient* hanya menunjukkan pengaruh hubungan antar variabel laten yang dinilai kecil atau besar, namun tidak mempengaruhi hubungan strukturalnya.

3. Convergent Validity (Korelasi antara item score – construct score)

Convergent Validity merupakan pengukuran nilai korelasi antara indikator dengan variabel laten. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip-prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu variabel seharusnya berkorelasi tinggi terhadap dirinya sendiri. Validitas konvergen terjadi jika skor-skor yang diperoleh dari dua instrumen berbeda untuk mengukur variabel yang sama mempunyai korelasi tinggi (Jogiyanto, 2008: 42). Hasil penghitungan *convergent validity* dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.4 dibawah ini (lihat lampiran 4).

Tabel 4. 4 Hasil *Convergent Validity* (Outer Loading)

Tertinggi	Terendah	Keterangan
0,870	0,500	$> 0,70$ = Tinggi $0,5-0,60$ = Cukup

Pengujian *Convergent Validity* dilihat dari nilai *outer loading*. Suatu dimensi dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,7 terhadap konstruk yang dituju, sedangkan pada penelitian awal jika *loading factor* berada diantara 0,50 – 0.60, dinilai cukup (Ghozali, 2008). Pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* tertinggi adalah 0,870 dan nilai terendahnya adalah 0,500. Dengan demikian *convergent validity* pada alat tes minat menggunakan AHP dapat dikatakan valid, karena alat tes yang dikembangkan ini termasuk sebagai tahapan awal penelitian alat tes.

4. Construct Reliability dan Validity

Sebuah alat tes bisa digunakan setelah melalui proses pengujian validitas dan reliabilitas, yang dinilai tinggi. Adapun yang dinilai dari validitas dan reliabilitas alat tes adalah konstruk strukturnya. Untuk menilai reliabilitas konstruk adalah *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Jogiyanto dan Willy, 2009). *Cronbach's alpha* adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. *Cronbach's alpha* dapat digunakan pada seperangkat dimensi dalam variabel laten reflektif *unidimensional*. Sedangkan *composite reliability* adalah teknik statistika yang digunakan untuk menguji reliabilitas yang sama dengan metode *cronbach's alpha*.

Dalam menguji validitas konstruk dapat dinilai dari AVE (*average variance extracted*) (Jogiyanto dan Willy 2009). AVE (*average variance*

extracted) adalah rata-rata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardize* dimensinya dalam proses *iterasi algoritma* dalam PLS. Hasil reliabilitas dan validitas konstruk alat tes ini ditunjukkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. 5 Hasil *Construct Reliability* dan *Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
01. Industri	0.926	0.928	0.936	0.532
02. Pemasaran	0.929	0.933	0.939	0.546
03. Keuangan	0.930	0.933	0.940	0.546
04. Hukum	0.910	0.917	0.925	0.490
05. SDM	0.936	0.940	0.945	0.570
06. Umum	0.936	0.938	0.945	0.570
07. Data	0.929	0.931	0.939	0.543
08. Humas	0.933	0.937	0.942	0.559
09. Sarpra	0.915	0.919	0.928	0.500
10. Peneliti	0.916	0.921	0.929	0.503
11. Penguji	0.893	0.898	0.911	0.444
12. Perencanaan	0.926	0.930	0.937	0.533
13. Lapangan	0.932	0.935	0.941	0.552
14. Keamanan	0.931	0.934	0.940	0.550

Hasil penghitungan *cronbach's alpha* pada tabel di atas menunjukkan nilai terendah sampai tertinggi adalah 0,893 – 0,936. Adapun hasil penghitungan *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan nilai terendah sampai tertinggi adalah 0,444 – 0,570. Berdasarkan standar nilai reliabilitas konstruk, Skor *cronbach's alpha* di atas 0,70 dapat dikategorikan mempunyai reliabilitas tinggi (Jogiyanto, 2008). Untuk standar nilai validitas konstruk, Skor AVE di atas 0,50 dapat dikategorikan mempunyai validitas yang baik (Ghozali, 2008).

Dari data di atas, nilai skor AVE yang di bawah 0,50 ada dua, yaitu bidang kerja hukum dengan skor 0,490 yang jika dibulatkan menjadi 0,50, dan bidang pengujian dengan skor 0,444. Nilai skor di bawah 0,50 dapat terjadi diantaranya karena bidang kerja yang kurang diminati subjek, khususnya di Perhutani. Adapun nilai skor *cronbach's alpha* hanya satu bidang kerja yang nilai skornya 0,893, yaitu bidang kerja pengujian, yang juga bernilai skor AVE terendah. Sedangkan bidang kerja yang lain nilai skor *cronbach's alpha* di atas 0,9 (standar 0,70). Dengan demikian alat tes minat kerja dengan menggunakan AHP dapat disimpulkan reliabel dan valid.

C. Hubungan Hasil Alat Tes Minat (AHP) – Subjek

1. Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.6 dibawah ini merupakan tabel yang menggambarkan jenis kelamin dari subjek penelitian ini.

Tabel 4. 6 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	57	57%
Perempuan	43	43%
	100	100%

Dari data tabel 4.6 terlihat bahwa sebagian besar subjek penelitian adalah pria (57%) dan lainnya wanita (43%). Dari data ini dapat digambarkan bahwa pada Perhutani sebagai sampel di

penelitian ini, maka jenis kelamin pria mendominasi sebagai subjek/responden dibandingkan jenis kelamin wanita.

2. Masa Kerja

Tabel 4.7 dibawah ini merupakan tabel yang menggambarkan rentang masa kerja dari subjek penelitian ini.

Tabel 4. 7 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
>20	17	17%
10 – 20	7	7%
<10	76	76%
	100	100%

Dari data tabel 4.7 terlihat bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini telah bekerja di Perhutani dalam kurun waktu <10 tahun (76%), sedangkan jumlah yang paling sedikit pada masa kerja 10 – 20 tahun (7%), dan lainnya telah bekerja dalam kurun waktu >20 tahun (17%). Dari data ini dapat digambarkan bahwa pada Perhutani sebagai subjek penelitian, subjek dengan masa kerja <10 tahun mendominasi dibandingkan masa kerja lainnya.

3. Pendidikan

Jenjang pendidikan subjek penelitian bervariasi, mulai dari SLTA sampai dengan S2. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4. 8 Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	64	64%
S1	30	30%
S2	6	6%
	100	100%

Dari data pada tabel 4.8 tampak bahwa ada tiga macam latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh subjek penelitian. Latar belakang pendidikan terbanyak adalah SLTA (64%), sedangkan latar belakang pendidikan yang sedikit adalah S2 (6%) dan yang lainnya adalah S1 (30%). Melihat data yang terkumpul untuk latar belakang pendidikan, tampak bahwa subjek yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA lebih dominan dibandingkan dengan yang lain.

4. Usia

Faktor usia merupakan salah satu yang menjadi data pada penelitian ini. Oleh karenanya diperoleh data usia dari responden yang mengisi kuesioner seperti pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4. 9 Rentang Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
Dewasa Awal (18 – 40 tahun)	76	76%
Dewasa madya (41 – 60 tahun)	24	24%
	100	100%

Pembagian rentang usia ini didasari oleh pembagian menurut tahapan perkembangan pada usia produktif (Hurlock, 2006). Pada tabel 4.9 tampak bahwa subyek penelitian yang mempunyai rentang

usia terbanyak adalah dewasa awal (76%) dan lainnya pada dewasa madya (24%). Dari data ini dapat diambil gambaran bahwa subjek pada penelitian ini berada pada masa penyesuaian diri dengan cara hidup baru dan memanfaatkan kebebasan yang diperolehnya (Hurlock, 2006).

2. Consistence dan Inconsistence Ratio

Consistence dan *Inconsistence Ratio* merupakan gambaran konsistensi pikiran (*logic*) subjek (manusia) yang diukur melalui angka. Ada dua arti konsistensi, yang pertama yaitu objek yang serupa dapat dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansi, sedangkan yang kedua yaitu menyangkut tingkat hubungan antara objek yang didasarkan atas hirarki tertentu (Usman, 2005). Penelitian dalam skripsi ini termasuk pada arti konsistensi yang kedua, yaitu mengukur tingkat hubungan antara objek dalam minat pekerjaan berdasarkan hirarki. Hasil dari pengukuran konsistensi ditunjukkan pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4. 10 *Consistence dan Inconsistence Ratio*

Consistence Ratio	Jumlah	Range
CR + (<10%)	7	2.3% - 9.8%
CR – (>10%)	93	10.3% - 100%

Suatu tingkat konsistensi menentukan prioritas untuk mendapatkan hasil yang valid. Bila matriks *pairwise comparison* dengan nilai *CR* lebih kecil dari 0,10 atau 10% maka ketidakkonsistenan pendapat dari *decision maker* masih dapat diterima atau bisa dikatakan hasil perhitungan konsisten, jika kebalikannya (>10%) maka tidak konsisten (Sinaga, 2009).

Tabel 4.10 di atas menunjukkan dari 100 subjek penelitian, yang nilai CR <10% hanya berjumlah 7 subjek, dan 93 subjek lainnya nilai CR >10%. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian cenderung tidak konsisten pemikirannya dalam menentukan bidang pekerjaan yang diminati.

Dari 14 bidang pekerjaan setelah melalui proses perhitungan, AHP menentukan *ranking* urutan minat subjek/ responden. Dari 14 *ranking* tersebut, kemudian disimpulkan menjadi tiga *ranking* minat bidang pekerjaan tertinggi. Disamping itu, dalam alat tes minat yang dibagikan, subjek mengisi dan menuliskan tiga preferensi minat sesuai dengan apa yang paling diinginkan atau paling sukainya. Dari kedua hasil jawaban tersebut (hasil kesimpulan AHP dan preferensi minat yang ditulis subjek), peneliti membandingkan ketiga preferensi minat subjek, yang ditunjukkan dalam tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4. 11 Perbandingan Preferensi

Klasifikasi Preferensi Subjek	Jumlah	Range CR
Sama 3	35	2.3% - 55.6%
Sama 2	25	11.1% - 100%
Sama 1	21	11.7% - 100%
Beda	19	10.6% - 100%
Sama 3: CR +	7	2.3% - 9.8%

Tabel 4.11 di atas menunjukkan dari 100 subjek penelitian, 81 (81%) subjek memiliki kesamaan antara hasil kesimpulan AHP dengan preferensi minat yang ditulis subjek dan 35 (35%) subjek memiliki kesamaan yang sangat persis, sedangkan 19 (19%) subjek lainnya berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi minat hasil kesimpulan

AHP dengan preferensi yang ditulis subjek dengan nilai paling tinggi adalah yang memiliki kesamaan sangat persis, yang kedua tertinggi adalah yang memiliki dua kesamaan dengan jumlah 25 (25%) subjek, dan yang ketiga memiliki satu kesamaan dengan jumlah 21 (21%) subjek. Dengan demikian kesesuaian antara hasil kesimpulan AHP dengan preferensi minat yang ditulis subjek dapat dikatakan memiliki kesesuaian yang cukup tinggi.

3. Relasi Hirarki Minat (Hasil AHP) – Subjek

Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang melatarbelakangi dan mempengaruhi minat pada seseorang (subjek), diantaranya menurut Hurlock (1995) ada status ekonomi, pendidikan, situasional (orang dan lingkungan), dan keadaan psikis. Sedangkan menurut Sukmadinata (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi minat yaitu pengetahuan, pengalaman, dan informasi. Berikut ini adalah tabel matriks relasi anatara minat dengan latar belakang subjek.

Tabel 4. 12 Relasi Hirarki Minat (Hasil AHP) – Subjek

Matrix Relasi Hirarki Minat (Hasil AHP) - Subjek						
Klasifikasi Preferensi Subjek	Jumlah	Range CR	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan	Usia
Sama 3	35	2.3% - 55.6%	L: 12 P: 23	1 – 30	SMK - S2	21 - 59
Sama 2	25	11.1% - 100%	L: 17 P: 8	1 - 27	SMK - S2	22 - 53
Sama 1	21	11.7% - 100%	L: 14 P: 7	1 - 25	SMK - S1	21 - 48
Beda	19	10.6% - 100%	L: 14 P: 5	1 - 26	SMK - S1	22 - 53
Sama 3: CR +	7	2.3% - 9.8%	L: 3 P: 4			

Tabel 4.12 di atas menunjukkan relasi antara latar belakang subjek (usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin) dengan *consistence ratio* (CR) dan klasifikasi preferensi subjek. Dari tabel di atas terlihat sebaran latar belakang subjek baik dari segi usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin yang tersebar secara merata terhadap *consistence ratio* (CR) dan klasifikasi preferensi subjek. Dengan demikian temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara latar belakang usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin dengan minat bidang pekerjaan yang diinginkan/ disukai, yang secara teoretis merupakan faktor yang mempengaruhi minat seseorang (subjek), pada hasil penelitian ini tidak menjamin hubungan yang konsisten.

D. Evaluasi Kritis

Alat tes didesain berdasarkan tujuannya, yaitu untuk memudahkan subjek dalam mengukur/ menilai bidang pekerjaan yang diminati dan membantu perusahaan dalam mengetahui minat pekerjaan karyawan/ calon karyawannya sehingga dapat mempermudah dalam melakukan kegiatan rekrut, seleksi, dan penempatan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli disimpulkan bahwa Minat merupakan suatu kecenderungan pada seseorang yang ditandai dengan rasa senang atau ketertarikan pada objek tertentu disertai dengan adanya pemusatan perhatian kepada objek tersebut. Namun demikian jika pilihan objeknya banyak, maka cenderung akan kebingungan/ kesulitan untuk menentukan pilihan minat. Oleh karena itu, diperlukan sebuah

alat tes yang dapat membantu subjek dalam memilih dan menentukan mana objek yang cenderung dominan diminati dari banyak pilihan tersebut. Diantara alat dan metode yang dapat membantu salah satunya adalah *Analytical Hierarchy Process (AHP)*.

Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* dikembangkan oleh Prof. Thomas Lorie Saaty dari Wharton Business School di awal tahun 1970, yang digunakan untuk mencari *ranking* atau urutan prioritas dari berbagai alternatif dalam pemecahan suatu permasalahan. Dengan demikian, AHP mampu untuk membantu subjek dalam menentukan *ranking* dan menentukan prioritas objek yang diminat. Dalam konteks Perhutani terdapat 14 bidang pekerjaan yang dapat dipilih oleh subjek. Sebagai tahap awal alat tes, untuk bisa digunakan diperlukan uji validitas dan reliabilitas. Setelah melalui proses pengujian ini, kemudian dilakukan pengambilan data empiris. Setelah data terkumpul, hasilnya perlu untuk dievaluasi kekuatan dan kelemahannya baik terhadap alat tes maupun terhadap subjek itu sendiri. Dalam konteks UIN, evaluasi perlu juga direlasikan kepada keislaman.

1. Alat Tes Minat

1. Kekuatan

- 1) Alat tes minat sudah valid dan reliabel yang ditunjukkan dengan nilai di atas standarnya, sehingga alat tes ini dapat digunakan
- 2) Walaupun desain alat tes dibuat khusus perhutani, akan tetapi dari 14 bidang pekerjaan, 9 diantaranya bersifat umum, sehingga dapat digunakan untuk perusahaan lain, dan hanya merubah bidang

pekerjaan tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*replacable*).

- 3) Mengukur minat secara komprehensif karena mengidentifikasi 14 bidang pekerjaan yang ada di Perhutani.
- 4) Memberikan banyak kebebasan pada subjek untuk memilih kualitas minat, sehingga memudahkan untuk menentukan konsistensi minat pekerjaan yang dipilih.
- 5) Mempermudah subjek dalam memilih jawaban. Subjek tidak perlu membaca item-item berulang dalam bentuk kalimat yang panjang dan berbeda-beda, karena itemnya dalam bentuk bidang pekerjaan dan deskripsi bidang pekerjaannya terpisah, singkat dan jelas. Sehingga jika subjek sudah menentukan pilihan minatnya, subjek bisa langsung memilih kualitas pilihan secara konsisten.

2. Kelemahan

- 1) Subjek dapat terjebak pada pasangan komparasi secara parsial ketika menentukan pilihan.
- 2) Hasil pengukuran alat tes terhadap subjek rentan untuk tidak konsisten yang ditunjukkan dengan nilai konsistensi rasionya yang dominan rendah (93%) yaitu $>10\%$.

2. Relasi Keislaman

Hasil dari alat tes ini menunjukkan bahwa rata-rata subjek memiliki nilai konsistensi yang rendah. Artinya konsistensi merupakan sesuatu

yang sulit untuk diterapkan. Dalam konteks islam, konsistensi adalah *استقامة*. Ajaran islam sangat mengutamakan *istiqomah* atau konsistensi, sebagaimana yang telah dicantumkan pada Al-Qur'an diantaranya dalam surah *Al-Ahqaf* (46: 13) dan surah *Al-Jinn* (72: 16) berikut ini

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿١٣﴾

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqomah maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita. (QS. *Al-Ahqaf* (46: 13))

وَأَلْوَأَسْتَقَامُوا عَلَى الطَّرِيقَةِ لَأَسْقِينَهُمْ مَاءً غَدَقًا ﴿١٦﴾

Dan bahwasanya: jikalau mereka tetap istiqomah di atas jalan itu (agama Islam), benar-benar Kami akan memberi minum kepada mereka air yang segar (rezki yang banyak). (QS. *Al-Jinn* (72: 16))

Dalam kehidupan sehari-hari kita, melaksanakan *istiqomah* atau konsistensi termasuk dalam menjalankan perintah Allah SWT sangatlah sulit. Misalnya konsistensi shalat wajib di awal waktu dan berjamaah atau shalat tahajud di malam hari. Kesulitan untuk konsisten juga tercermin dalam alat tes minat yang dikembangkan oleh peneliti. Sehingga perlu kita untuk berusaha dan melatih konsistensi dalam kehidupan sehari-hari baik dalam konteks keagamaan maupun pekerjaan, sebagai muslim yang menjalankan perintah Allah SWT, sehingga memperoleh kebaikan dan kenikmatan di dunia dan akhirat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang sudah dibahas sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Desain penelitian ini dibentuk berdasarkan struktur hirarki dari minat bidang pekerjaan yang menggunakan *AHP decomposition incomplete* dengan kualitas skala Saaty, sebagai penyusun teori AHP. Strukturnya membentuk hubungan antara tiga unsur, yaitu *goal*, kriteria dan subkriteria. *Goal* sebagai satu tujuan keputusan dalam penelitian ini adalah minat pekerjaan di Perhutani. Kriteria pekerjaannya terdiri dari 14 bidang pekerjaan. Subkriteria merupakan 14 bidang pekerjaan yang berfungsi sebagai pembanding dari kriteria bidang pekerjaan. Dalam penyusunan struktur hirarki tersebut, terbentuk 13 pola hubungan perbandingan yang berurut mulai dari 1 berbanding 13 sampai 1 berbanding 1, sehingga terbentuk 91 perbandingan berpasangan yang homogen. Hasilnya adalah *ranking* dari 14 bidang pekerjaan dan di *ranking* 3 minat bidang pekerjaan tertinggi.
2. Hasil uji validitas dan reliabilitas alat tes ini menggunakan program SmartPLS versi 3. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *convergent validity* rata-rata $>0,70$ di atas standar nilainya yaitu 0,50, nilai AVE (validitas konstruk) rata-rata $>0,50$ di atas standar nilainya

yaitu 0,50, dan nilai *cronbach's alpha* rata-rata 0,90 di atas standar nilainya yaitu 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat tes minat bidang pekerjaan di Perhutani valid dan reliabel.

3. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara latar belakang usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin dengan minat bidang pekerjaan yang diinginkan/ disukai, yang secara teoretis merupakan faktor yang mempengaruhi minat seseorang (subjek), pada hasil penelitian ini tidak menjamin hubungan yang konsisten. Ketidakkonsistenan tersebut bukan pada alat tesnya, tetapi ada pada subjeknya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal untuk disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada kesimpulan pertama dapat disimpulkan bahwa alat tes ini *replacable*, sehingga dapat digunakan dan dikembangkan untuk menggali minat tidak hanya di Perhutani tapi juga di perusahaan lainnya dan juga menggali minat dalam keislaman.
2. Berdasarkan kesimpulan kedua dapat disimpulkan bahwa perlu dilakukan uji ulang untuk memperkuat nilai validitas, reliabilitas dan konsistensi.
3. Berdasarkan kesimpulan ketiga dapat disimpulkan bahwa konsistensi perlu dibangun sejak dini.

4. Bagi instansi dan dunia pendidikan, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penggunaan alat tes minat untuk penempatan kerja karyawan sesuai dengan potensi dan minatnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anastasi, A., & Urbina, S. (2007). *Tes Psikologi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Indeks.
- Andriyani, S. (2013). *Minat Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknologi Agroindustri FPTK UPI*. Jakarta: FPTK UPI.
- Atmanti, H. D. (2008). *Analytical Hierarchy Process Sebagai Model yang Luwes*. Semarang: UNDIP
- Azhari, A. S., Suharto, N., & Rosalin, E. (2014). *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Menengah Dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Jakarta: UPI.
- Azwar, S. (2013). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaplin, J.P. (2011). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. (Eds.). (2009). *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement (7th ed.)*. Washington DC: McGraw–Hill.
- Djaali. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djamarah, S. B. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Djuwita, E. (2003). *Memilih dan Mencari Kerja Sesuai Dengan Bakat dan Kepribadian*. Jakarta: Kawan Pustaka.
- Efendi, I. F. (2013). *Studi Tentang Minat Mahasiswa Prodi Pendidikan Teknik Bangunan Angkatan 2009 UNNES Pada Dunia Kerja Antara Profesi Guru Dan Profesi Dunia Teknik Sipil*. Semarang: UNNES
- Fajriah, S. N. (2013). *Analisis Pengaruh Perilaku Kerja, Minat, dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Perum Peruri – Karawang*. Depok: Universitas Gunadarma.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square, edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gregory, R. J. (2013). *Tes Psikologi: Sejarah, Prinsip, dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Hambudi, T. (2015). *#1 Professional General Affair : Panduan Bagian Umum Perusahaan Modern*. Jakarta: Visimedia.

- Hurlock, E. B. (1995). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih Bahasa; Istiwidayanti & Soedjarwo, Edisi 5 Jakarta: Erlangga.
- Hurlock, E. B. (2006). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Jogiyanto, H., & Willy, A. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris*. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2012). *Psychological testing: Principles, Applications, and Issues (8th ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lestari, A., Rizaldi, A., & Djunaidi, A. (2001). *Hubungan kecocokan tipekepribadian dan model lingkungan kerja konvensional dengan kepuasan kerja karyawan administrasi PT. KTSM*. Jurnal Psikologi, 7(1). Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Masitah. (2012). *Konstruksi Alat Ukur Integritas dengan Pendekatan Polytomous Item Response Theory: Studi dalam Konteks Pekerjaan*. Depok: FPsi UI.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Mullins, L. J. (2010). *Management and Organizational Behaviour*. London: Pearson.
- Neuman, W. L. (2007). *Basic of sosial research: Qualitative and quantitaive approaches, second edition*. Pearson Education, Inc.
- Nugroho, A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Minat Terhadap Prestasi Siswa Pada Mata Diklat Keselamatan dan Kesehatan Kerja di SMK NEGERI 1 SEDAYU*. Yogyakarta: UNY.
- Nur'aeni. (2012). *Tes Psikologi : Tes Inteligensi dan Tes Bakat*. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto Press.
- Papu, J. (2002). *Analisis Jabatan Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi*. Journal Team E-Psikologi.
- Prabowo, R. C. (2011). *Pengaruh Sikap Profesional dan Minat Terhadap Kepuasan Kerja Penyiar Radio di Surakarta*. Surakarta: UNS

- Prihadi, S. F. (2004). *Assessment Centre ; Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Putra, S. T., Bonang, E. T., & Suwartono, C. (2009). *Uji Psikometris Self-Directed Search Test Pada Kelompok Sampel (Supir Pribadi, Laboran, Musisi, Guru SMA, Wirausaha, Dan Sekretaris)*. Jakarta: Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya.
- Rianti, R. (2015). *Peran Minat Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Bimbingan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi Smk Negeri 1 Banyudono Boyolali Tahun Ajaran 2014/2015*. Semarang: FE UNS
- Ridho, A. (2013). *Prinsip-Prinsip Pengembangan Instrumen Penelitian*. Paper dipresentasikan pada Kuliah Umum bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Matematika Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Ridwan, S. S., & Inge, B. (2003). *Manajemen Keuangan Edisi Ke- empat. Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rumanti, M. A. (2005). *Dasar-dasar Public Relations : Teori dan Praktik*. Jakarta: Grasindo
- Saaty, T. L. (1980). *"The Analytic Hierarchy Process"*. New York: McGraw-Hill.
- Saaty, T. L. (1993). *Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin, Proses Hirarki Analitik untuk Pengambilan Keputusan dalam Situasi yang Kompleks*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Sinaga, J., (2009). *Penerapan Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dalam Pemilihan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (Bumn) Sebagai Tempat Kerja Mahasiswa Universitas Sumatera Utara (Usu)*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Staf Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3). (Tanpa Tahun). *Petunjuk Penggunaan Test: "Inventarisasi Minat The Rothwell-Miller Interest Blank"*. Depok: LPSP3 UI.
- Suharyat, Y. (2009). *Hubungan antara Sikap, Minat dan Perilaku Manusia*. Bekasi: UNISMA.
- Sukmadinata, N. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suryabrata, Sumadi. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta: Andi.

Telvisia, I., & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). *Kesesuaian Minat terhadap Pekerjaan: Pegawai Produktif (Studi pada Agen Asuransi Jiwa di Jakarta)*. Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi: 10, (1) 76-95.

Thurstone, L. L. (1927). *The Method of Paired Comparison for Social Values*. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 21(4), 384-400.

Usman, Wan. (2005). *Metode Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Terbuka.

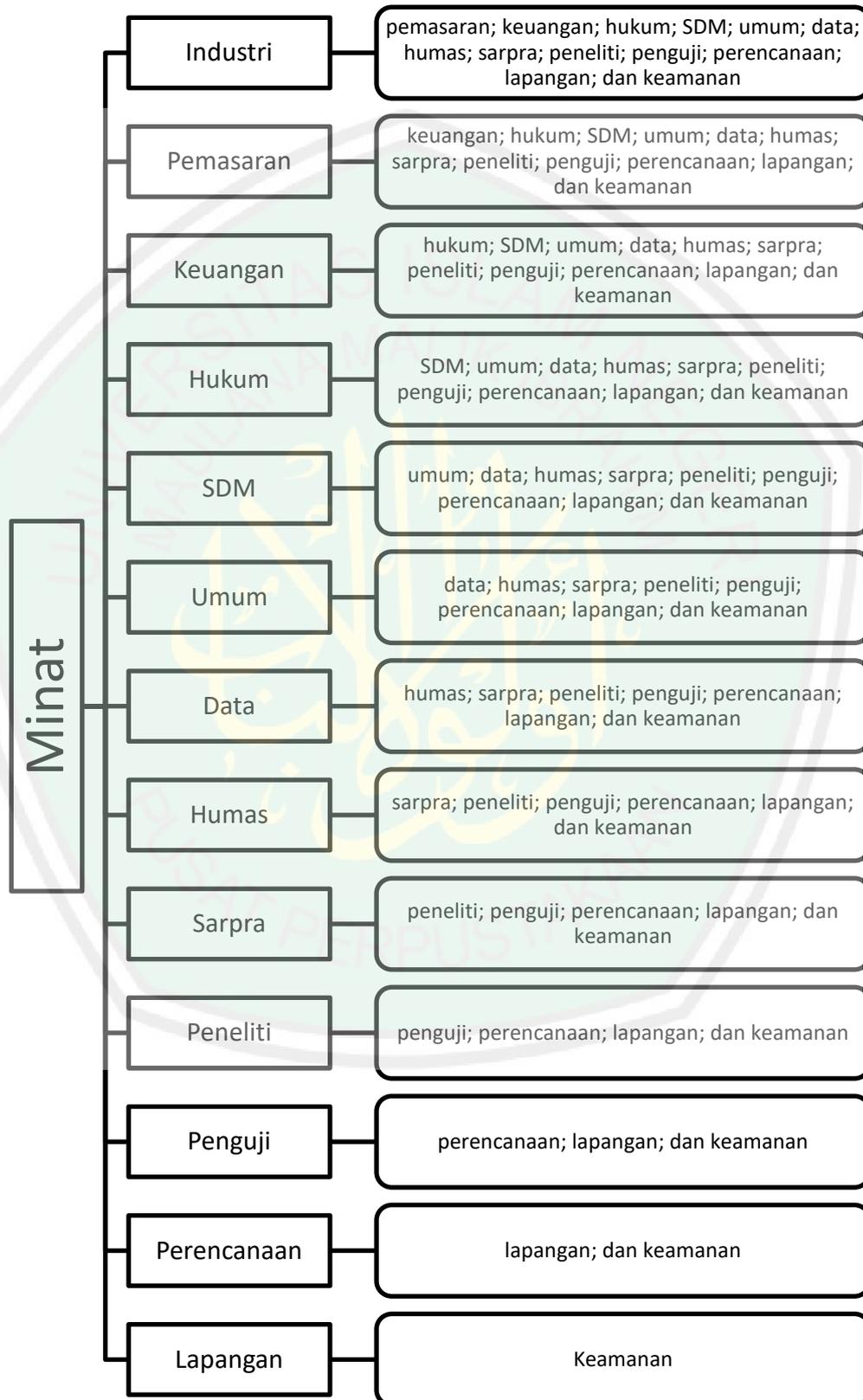
Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.





LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Hirarki Minat Pekerjaan



Lampiran 2. Alat Tes Minat Pekerjaan

TES MINAT PEKERJAAN**IDENTITAS PRIBADI**

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Jabatan/ Pekerjaan* :
 Masa Kerja :
 Tgl Tes :

*Ditulis Lengkap

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini Anda akan diberikan daftar 14 bidang pekerjaan dan 91 soal pilihan. Masing – masing soal terdiri dari dua bidang pekerjaan. Tugas Anda adalah memilih bidang pekerjaan yang paling anda sukai diantara dua bidang tersebut dengan memberikan tanda lingkaran (O) pada salah satu angka yang telah disediakan. Pilihannya adalah Sama Suka, Agak Suka, Lebih Suka, Sangat Suka, dan Amat Sangat Suka. Hal ini terlepas dari apakah Anda akan berhasil dalam mengerjakannya atau tidak. Semakin dekat angka yang Anda pilih pada bidang pekerjaan menunjukkan bahwa Anda semakin menyukai bidang pekerjaan itu, begitupun sebaliknya.

Perlu diingat, semua nomor harus dikerjakan.

Berikut contoh soal dan cara menjawabnya:

No.	Bidang Pekerjaan	Amat Sangat Suka	Sangat Suka	Lebih Suka	Agak Suka	Sama Suka	Agak Suka	Lebih Suka	Sangat Suka	Amat Sangat Suka	Bidang Pekerjaan
1	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Pemasaran
2	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keuangan

Selamat Mengerjakan!!

No.	Bidang Pekerjaan	Deskripsi
1.	Industri	Membuat, memproduksi, atau menghasilkan barang-barang yang dilakukan di pabrik
2.	Pemasaran	Melaksanakan kegiatan pemasaran baik kelola persediaan maupun pelayanan penjualan, serta menyiapkan data pemasaran
3.	Keuangan	Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan seperti: pembelanjaan, perencanaan anggaran, akuntansi,

		perpajakan, dsb
4.	Hukum	Melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan hukum seperti: identifikasi aturan perundangan, perjanjian, penanganan perkara
5.	SDM	Melakukan kegiatan pengelolaan di satuan unit kerjanya
6.	Umum	Menyediakan pelayanan & peralatan dalam hal administrasi dan pengelolaan pelayanan rutin kantor
7.	Data	Menginput, mengupdate, & menginformasikan data-data yang berkaitan dengan perusahaan dan lapangan
8.	Humas	Berkomunikasi dengan publik/stakeholder melalui berbagai media untuk menjaga & meningkatkan citra perusahaan
9.	Sarpra	Menyediakan barang & jasa seperti: perlengkapan teknis, pembangunan, mesin produksi, kendaraan, akses jalan, dan pemeliharaan alat-alat
10.	Peneliti	Mengelola kegiatan penelitian untuk meningkatkan mutu & mengembangkan perusahaan
11.	Penguji	Melakukan pemeriksaan untuk mengetahui mutu produk perusahaan berdasarkan standarnya
12.	Perencanaan	Melakukan pekerjaan perencanaan hutan seperti: tata batas, risalah & perencanaan Sumber Daya Hutan
13.	Lapangan	Melaksanakan kegiatan Penanaman, Persemaian, Penyadapan, Penebangan & Perawatan Sumber Daya Hutan
14.	Keamanan	Memeriksa, Melindungi, dan Menjaga kondisi lingkungan perusahaan terutama di kawasan hutan dari segala macam gangguan & bahaya

No.	Bidang Pekerjaan	Amat Sangat Suka	Sangat Suka	Lebih Suka	Agak Suka	Sama Suka	Agak Suka	Lebih Suka	Sangat Suka	Amat Sangat Suka	Bidang Pekerjaan
1	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Pemasaran
2	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keuangan
3	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Hukum
4	Hukum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	SDM
5	SDM	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Umum
6	Umum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Data
7	Data	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Humas
8	Humas	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Sarpra
9	Sarpra	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Peneliti

10	Peneliti	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Penguji
11	Penguji	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan
12	Perencanaan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
13	Lapangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
14	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keuangan
15	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Hukum
16	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	SDM
17	Hukum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Umum
18	SDM	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Data
19	Umum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Humas
20	Data	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Sarpra
21	Humas	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Peneliti
22	Sarpra	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Penguji
23	Peneliti	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan
24	Penguji	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan

No.	Bidang Pekerjaan	Amat Sangat Suka	Sangat Suka	Lebih Suka	Agak Suka	Sama Suka	Agak Suka	Lebih Suka	Sangat Suka	Amat Sangat Suka	Bidang Pekerjaan
25	Perencanaan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
26	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Hukum
27	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	SDM
28	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Umum
29	Hukum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Data
30	SDM	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Humas
31	Umum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Sarpra
32	Data	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Peneliti
33	Humas	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Penguji
34	Peneliti	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
35	Penguji	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
36	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	SDM
37	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Umum
38	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Data
39	Hukum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Humas

40	SDM	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Sarpra
41	Umum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Peneliti
42	Data	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Penguji
43	Humas	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan
44	Sarpra	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
45	Peneliti	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
46	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Umum
47	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Data
48	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Humas

No.	Bidang Pekerjaan	Amat Sangat Suka	Sangat Suka	Lebih Suka	Agak Suka	Sama Suka	Agak Suka	Lebih Suka	Sangat Suka	Amat Sangat Suka	Bidang Pekerjaan
49	Hukum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Sarpra
50	SDM	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Peneliti
51	Umum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Penguji
52	Data	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan
53	Humas	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
54	Sarpra	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
55	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Data
56	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Humas
57	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Sarpra
58	Hukum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Peneliti
59	SDM	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Penguji
60	Umum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan
61	Data	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
62	Humas	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
63	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Humas
64	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Sarpra
65	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Peneliti
66	Hukum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Penguji
67	SDM	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan
68	Umum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
69	Data	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan

70	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Sarpra
71	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Peneliti
72	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Penguji

No.	Bidang Pekerjaan	Amat Sangat Suka	Sangat Suka	Lebih Suka	Agak Suka	Sama Suka	Agak Suka	Lebih Suka	Sangat Suka	Amat Sangat Suka	Bidang Pekerjaan
73	Hukum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan
74	SDM	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
75	Umum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
76	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Peneliti
77	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Penguji
78	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan
79	Hukum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
80	SDM	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
81	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Penguji
82	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan
83	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
84	Hukum	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
85	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan
86	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
87	Keuangan	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
88	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Lapangan
89	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
90	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keamanan
91	Sarpra	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Perencanaan

Tuliskan dibawah ini 3 (Tiga) macam pekerjaan yang paling Anda sukai atau yang paling ingin Anda lakukan!

1. _____
2. _____
3. _____

Lampiran 3. *Manual Book***MANUAL BOOK****ADMINISTRASI TES:**

- **Nama Alat Tes**
Tes Minat Pekerjaan
- **Bentuk yang tersedia**
Berupa buku cetakan. Pada halaman depan tertulis petunjuk mengerjakannya, halaman kedua berisi deskripsi dari bidang pekerjaan, dan empat halaman lainnya berisi soal termasuk lembar jawabannya.
- **Aspek yang diukur**
Tes Minat Pekerjaan ini mengukur tingkat keberminatan subyek pada 14 bidang pekerjaan yang ada di dunia pekerjaan
- **Sajian**
Penyajian tes ini dapat dilakukan secara individual maupun klasikal
- **Tujuan**
Untuk mengukur dan menentukan *ranking* tingkat keberminatan subyek pada bidang pekerjaan
- **Waktu Pengerjaan**
Total waktu; tidak terbatas hanya biasanya disediakan sekitar 30 menit untuk mengerjakan soal, di tambah dengan waktu untuk pemberian penjelasan
- **Subyek**
Tes ini dapat diberikan kepada orang normal usia 17 tahun ke atas
- **Instruksi**

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini Anda akan diberikan daftar 14 bidang pekerjaan dan 91 soal pilihan. Masing – masing soal terdiri dari dua bidang pekerjaan. Tugas Anda adalah memilih bidang pekerjaan yang paling anda sukai diantara dua bidang tersebut dengan memberikan tanda lingkaran (O) pada salah satu angka yang telah disediakan. Pilihannya adalah Sama Suka, Agak Suka, Lebih Suka, Sangat Suka, dan Amat Sangat Suka. Hal ini terlepas dari apakah Anda akan berhasil dalam mengerjakannya atau tidak. Semakin dekat angka yang Anda pilih pada bidang pekerjaan menunjukkan bahwa Anda semakin menyukai bidang pekerjaan itu, begitupun sebaliknya.

Perlu diingat, semua nomor harus dikerjakan.

Berikut contoh soal dan cara menjawabnya:

No.	Bidang Pekerjaan	Amat Sangat Suka	Sangat Suka	Lebih Suka	Agak Suka	Sama Suka	Agak Suka	Lebih Suka	Sangat Suka	Amat Sangat Suka	Bidang Pekerjaan
1	Industri	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Pemasaran
2	Pemasaran	9	7	5	3	1	3	5	7	9	Keuangan

SCORING:**- Langkah-langkah scoring**

1. Buka file excel "*Scoring Tes Minat*" dan buka Sheet "*Input Data*"
2. Input data hasil tes ke dalam "Tabel Input Data Mentah" yang sudah di sediakan. Jika angka skala yang dipilih pada soal lebih mendekati bidang pekerjaan yang ada di sebelah kiri maka masukkan huruf "A" pada kolom di tabel "*More Important*" dan jika mendekati yang sebelah kanan maka masukkan huruf "B". Masukkan juga angka dari skala yang di pilih pada tabel "*Scale*".

TABEL INPUT DATA

No	Criteria		More Important	Scale (1 - 9)
	A	B	A or B	
1	Industri	Pemasaran	B	5
2	Pemasaran	Keuangan	A	3
3	Keuangan	Hukum	A	1
4	Hukum	SDM	B	7
5	SDM	Umum	A	3
6	Umum	Data	B	5
7	Data	Humas	B	
8	Humas	Sarpra		
9	Sarpa	Peneliti		
10	Peneliti	Penguji		
11	Penguji	Perencanaan		
12	Perencanaan	Lapangan		
13	Lapangan	Keamanan		
	Dst.			

3. Buka Sheet "*Scoring*" lalu lihat lah pada tabel "*Matrix 1*". Data yang sudah di input secara otomatis akan langsung di olah dan dijumlahkan. Contoh tabel dapat dilihat dibawah ini.

Contoh:

MATRIX 1

		Industri	Pemasaran	Keuangan	Hukum	SDM	Umum	Data	Humas	Sarpra	Peneliti	Penguji	Perencanaan	Lapangan	Keamanan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Industri	1	1.00	0.20	3.00	1.00	0.14	3.00	3.00	0.20	3.00	1.00	5.00	0.33	0.33	5.00
Pemasaran	2	5.00	1.00	5.00	3.00	0.14	5.00	5.00	0.33	3.00	3.00	5.00	0.33	3.00	7.00
Keuangan	3	0.33	0.20	1.00	0.20	0.14	3.00	1.00	0.20	0.33	0.33	3.00	0.20	0.33	5.00
Hukum	4	1.00	0.33	5.00	1.00	0.20	3.00	1.00	0.33	3.00	0.33	1.00	0.20	0.33	5.00
SDM	5	7.00	7.00	7.00	5.00	1.00	7.00	7.00	1.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	7.00
Umum	6	0.33	0.20	0.33	0.33	0.14	1.00	1.00	0.20	3.00	0.20	1.00	0.20	0.33	3.00
Data	7	0.33	0.20	1.00	1.00	0.14	1.00	1.00	0.20	1.00	0.33	1.00	0.20	0.33	3.00
Humas	8	5.00	3.00	5.00	3.00	1.00	5.00	5.00	1.00	5.00	3.00	5.00	1.00	3.00	7.00
Sarpra	9	0.33	0.33	3.00	0.33	0.20	0.33	1.00	0.20	1.00	0.33	1.00	0.20	0.33	3.00
Peneliti	10	1.00	0.33	3.00	3.00	0.33	5.00	3.00	0.33	3.00	1.00	5.00	0.33	1.00	3.00
Penguji	11	0.20	0.20	0.33	1.00	0.20	1.00	1.00	0.20	1.00	0.20	1.00	0.33	0.33	3.00
Perencanaan	12	3.00	3.00	5.00	5.00	0.33	5.00	5.00	1.00	5.00	3.00	3.00	1.00	1.00	5.00
Lapangan	13	3.00	0.33	3.00	3.00	0.33	3.00	3.00	0.33	3.00	1.00	3.00	1.00	1.00	5.00
Keamanan	14	0.20	0.14	0.20	0.20	0.14	0.33	0.33	0.14	0.33	0.33	0.33	0.20	0.20	1.00
JUMLAH		27.72	16.46	41.86	27.06	4.43	42.66	37.33	5.66	36.66	17.05	39.33	8.52	14.51	62.00

4. Kemudian lihat pada tabel Matrix 2. Data dari matrix 1 akan langsung diolah kembali sehingga bisa mendapatkan jumlah dan hasil prioritas (*Normalized EigenVector*)serta tingkat keberminatan subyek dengan melihat hasil olahan di tabel "Percentage" dan "Rank"

Contoh:

JUMLAH	Normalized EigenVector	Percentage	Rank
0.73	0.05	5.22%	8
0.93	0.07	6.65%	6
0.92	0.07	6.57%	7
0.34	0.02	2.40%	14
0.62	0.04	4.45%	9
0.38	0.03	2.73%	12
1.95	0.14	13.96%	3
0.44	0.03	3.15%	11
0.45	0.03	3.19%	10
2.06	0.15	14.73%	2
1.16	0.08	8.26%	5
2.27	0.16	16.21%	1
1.38	0.10	9.89%	4
0.36	0.03	2.60%	13

5. Untuk melihat kesimpulan hasil keseluruhan dapat di lihat pada Tabel Hasil & Kesimpulan. Pada tabel tersebut terlihat mana bidang pekerjaan yang memiliki tingkat keberminatan dari yang paling tinggi hingga paling rendah.

TABEL HASIL

Criterion	Comment	Weights	Rank
1 Industri		5.5%	7
2 Pemasaran		10.9%	4
3 Keuangan		3.2%	9
4 Hukum		4.4%	8
5 SDM		21.4%	1
6 Umum		2.7%	11
7 Data		2.6%	13
8 Humas		16.1%	2
9 Sarpra		2.8%	10
10 Peneliti		6.7%	6
11 Penguji		2.6%	12
12 Perencanaan		12.1%	3
13 Lapangan		7.6%	5
14 Keamanan		1.4%	14

KESIMPULAN:		
	1	SDM
	2	Humas
	3	Perencanaan

Uji Konsistensi

1. Perhitungan dalam menentukan konsistensi dalam penilaian perbandingan kriteria dapat dilihat pada tabel "Konsistensi" yang pertama-tama dicari dulu nilai " λ_{maks} "

KONSISTENSI			
Jumlah/ Vektor Prioritas	Vektor Konsistensi		
0.86	15.4236	0.44	15.63383
1.84	16.53195	1.11	15.66166
0.48	14.87038	0.39	14.90395
0.75	15.81516	2.09	16.6966
3.55	17.17832	1.23	15.94011
0.40	14.80814	0.21	15.10297
0.40	15.2802	λ_{maks}	15.72842
2.48	16.35104		

2. Setelah mengetahui nilai λ_{maks} , maka selanjutnya pengolahan data akan langsung mencari nilai ratio konsistensi (CR) yang ada pada tabel selanjutnya

Eigen Maks (λ_{maks})	15.72842
Consistence Index (CI)	0.132956
Consistence Ratio (CR)	0.084685

3. Untuk mengetahui apakah penilaian perbandingan kriteria bersifat konsisten atau tidak, maka lihat lah pada Tabel Nilai Konsistensi dan lihat bagian "*Consistence Ratio*".
- Jika nilai CR > 0,1 (10%) maka penilaian perbandingan kriteria tidak konsisten sehingga perlu dilakukan iterasi/pengulangan ulang terhadap level-level hirarki atau pengulangan pada tahapan kuisisioner.
 - Jika nilai CR < 0,1 (10%) maka penilaian perbandingan kriteria tersebut bisa diterima.

Nilai Konsistensi	
Eigen Maks (λ_{maks})	15.728
Consistence Index (CI)	0.133
Consistence Ratio (CR)	0.0847 8.47%

Lampiran 4. Hasil *Convergent Validity*

	01. Industri	02. Pemasaran	03. Keuangan	04. Hukum	05. SDM	06. Umum	07. Data	08. Humas	09. Sarpra	10. Peneliti	11. Penguji	12. Perencanaan	13. Lapangan	14. Keamanan
M01	0.684													
M01		0.613												
M02		0.773												
M02			0.723											
M03			0.634											
M03				0.586										
M04				0.500										
M04					0.646									
M05					0.827									
M05						0.666								
M06						0.700								
M06							0.714							
M07							0.700							
M07								0.641						
M08								0.731						
M08									0.618					
M09									0.600					
M09										0.684				
M10										0.672				
M10											0.647			
M11											0.530			
M11												0.647		
M12												0.784		
M12													0.695	
M13													0.780	
M13														0.699
M14	0.769													
M14			0.782											
M15		0.779												
M15				0.741										
M16			0.748											
M16					0.749									
M17				0.792										
M17						0.811								
M18					0.802									
M18							0.756							
M19						0.780								
M19								0.773						
M20							0.785							

M20									0.661												
M21								0.734													
M21										0.610											
M22										0.660											
M22											0.757										
M23										0.637											
M23												0.736									
M24											0.536										
M24													0.623								
M25												0.764									
M25																				0.578	
M26	0.807																				
M26				0.790																	
M27		0.750																			
M27					0.726																
M28			0.791																		
M28						0.798															
M29				0.713																	
M29								0.730													
M30					0.821																
M30									0.700												
M31							0.815														
M31										0.774											
M32									0.721												
M32											0.696										
M33									0.712												
M33												0.697									
M34											0.693										
M34													0.783								
M35												0.787									
M35																				0.766	
M36	0.715																				
M36					0.720																
M37		0.777																			
M37						0.749															
M38			0.745																		
M38								0.801													
M39				0.688																	
M39									0.765												
M40					0.825																
M40										0.610											

M41					0.753								
M41									0.764				
M42						0.723							
M42										0.601			
M43								0.671					
M43											0.663		
M44								0.755					
M44												0.806	
M45									0.830				
M45													0.707
M46	0.743												
M46						0.763							
M47		0.763											
M47							0.683						
M48			0.753										
M48								0.811					
M49				0.769									
M49									0.747				
M50					0.693								
M50										0.610			
M51						0.683							
M51											0.685		
M52							0.653						
M52												0.712	
M53								0.829					
M53													0.717
M54									0.858				
M54													0.810
M55	0.695												
M55								0.741					
M56		0.744											
M56									0.727				
M57			0.743										
M57										0.720			
M58				0.714									
M58											0.782		
M59					0.725								
M59												0.586	
M60						0.712							
M60												0.755	
M61								0.744					

Lampiran 5. Kesimpulan AHP & Preferensi Subjek

No.	Kesimpulan AHP			Preferensi Subjek			Isi Sama
	1	2	3	1	2	3	
1.	Perencanaan	Peneliti	Data	Perencanaan	Data	Peneliti	S3
2.	SDM	Perencanaan	Pemasaran	SDM	Perencanaan	Pemasaran	S3
3.	Lapangan	Humas	Industri	Pemasaran	Industri	Lapangan	S1
4.	Pemasaran	Keamanan	Lapangan	Kepemimpinan	Lapangan	Wisata	B
5.	SDM	Perencanaan	Data	Menghimpun data	Mengolah data	Melakukan kegiatan administrasi	B
6.	Keuangan	Hukum	Pemasaran	Keuangan	Peneliti	Penguji	S1
7.	Keuangan	Data	Perencanaan	Keuangan	Peneliti	Penguji	S1
8.	Lapangan	Perencanaan	Penguji	Usaha sendiri	Seniman	Pns/atlet	B
9.	Perencanaan	Hukum	Keamanan	Perencanaan	Hukum	Pemasaran	S2
10.	Peneliti	Lapangan	Perencanaan	Peneliti	Perencanaan	Lapangan	S3
11.	Pemasaran	Industri	Keuangan & Humas	Pengusaha	Pedagang	Desainer baju	B
12.	Data	Industri	Pemasaran	DATA	INDUSTRI	PEMASARAN	S3
13.	Keuangan	Data	Peneliti	Keuangan	Perencanaan	Penelitian	S2
14.	Pemasaran	Keuangan	Perencanaan	Analisa harga	Penjualan	Monev	B
15.	Perencanaan	Data	Penguji	perencanaan	data	sdm	S2
16.	Keamanan	Lapangan	Perencanaan	Perencanaan	Pengawasan	Pengelolaan	S1
17.	Lapangan	Industri	Perencanaan	Industri	Perencanaan	Lapangan	S3
18.	Keamanan	Lapangan	Perencanaan	Peneliti	perencanaan	umum	S1
19.	Pemasaran	Industri	Keuangan	Perencanaan	Pemasaran	Sarpra	S1
20.	Perencanaan	SDM	Humas	KONSEP SURAT RTT	PEMBUATAN PROSES PENGESAHAN RTT	KORDINASI PERMASALAHAN RTT SECARA BERJENJANG	B
21.	Industri	Pemasaran	Keuangan	Anilis GIS dann Geospasial	Managamen SDM	Mangamen Pengelolaan dan Perencanaan Hutan	B
22.	Perencanaan	Data	Peneliti	Perencanaan	Data	iT	S2
23.	Pemasaran	Keuangan	Umum	engineer	pengusaha	drafter	B
24.	Hukum	Pemasaran	Peneliti	Desain interior	Fotografer	Arsitektur	B
25.	Data	Umum	SDM	TI	UMUM	LAPANGAN	S1
26.	Industri	Keuangan	Pemasaran	Pemain bola	Pertamina	Perhutani	B
27.	SDM	Data	Perencanaan	DATA	SDM	PERENCANAAN	S3
28.	Industri	Pemasaran	Keuangan	Perencanaan	Keuangan	Industri	S2

29.	Data	Perencanaan	SDM	Programmer	Proses Analyst	SDM	S1
30.	Hukum	Sarpra	Perencanaan	Lawyer	Wiraswasta	Dokter	S1
31.	Perencanaan	Lapangan	Peneliti	Perencanaan	Peneliti	Lapangan	S3
32.	Humas	SDM	Lapangan	SDM	Humas	Lapangan	S3
33.	Perencanaan	Data	Umum	Perencanaan	Data	Pemasaran	S2
34.	Humas	Umum	SDM	Humas	SDM	Umum	S3
35.	SDM	Hukum	Umum	SDM	Hukum	Keamanan	S2
36.	SDM	Keamanan	Perencanaan	SDM	Keamanan	Perencanaan	S3
37.	Keamanan	Lapangan	Umum	Keamanan	Lapangan	Umum	S3
38.	Keamanan	Lapangan	Pemasaran	Keamanan	SDM	Umum	S1
39.	Keamanan	Peneliti	Perencanaan	Umum	Perencanaan	Hukum	S1
40.	SDM	Humas	Pemasaran	SDM	Humas	Pemasaran	S3
41.	SDM	Data	Pemasaran	SDM	Data	Pemasaran	S3
42.	Data	SDM	Industri	Data	SDM	Industri	S3
43.	Keuangan	Sarpra	Industri	Keuangan	Industri	Data	S2
44.	SDM	Keuangan	Data	SDM	Data	Keuangan	S3
45.	Pemasaran	Humas	Lapangan	Pemasaran	Humas	Umum	S2
46.	Pemasaran	Umum	Keuangan	Pemasaran	Umum	Keuangan	S3
47.	Perencanaan	Sarpra	Humas	Belum	ada	keinginan	B
48.	Lapangan	Keamanan	Sarpra	Lapangan	Keamanan	Sarpra	S3
49.	SDM	Sarpra	Perencanaan	Sarpra	Industri	SDM	S2
50.	Pemasaran	SDM	Umum	Pemasaran	SDM	Umum	S3
51.	Lapangan	Humas	Pemasaran	Lapangan	Industri	Keuangan	S1
52.	SDM	Industri	Pemasaran	SDM	Industri	Pemasaran	S3
53.	Sarpra	Keamanan	Lapangan	Sarpra	Perlengkapan	Umum	S1
54.	Lapangan	Humas	Umum	Lapangan	Humas	Keamanan	S2
55.	SDM	Humas	Umum	SDM	Umum	Pemasaran	S2
56.	Humas	Sarpra	Lapangan	Humas	Lapangan	Pemasaran	S2
57.	Humas	Umum	Pemasaran	Umum (Pelayanan)	Humas	BK	S2
58.	Lapangan	Penguji	Keuangan		Fasilitas	Diklat	B
59.	Umum	Sarpra	Industri	Umum	Sarpra	Industri	S3
60.	SDM	Penguji	Industri	SDM	Penguji	Humas	S2
61.	SDM	Peneliti	Keuangan	SDM	Peneliti	Keuangan	S3
62.	Peneliti	Sarpra	Umum	Perencanaan	Keamanan	Lapangan	B
63.	Perencanaan	Peneliti	Penguji	Tenaga ahli peta	Perencanaan hutan	Konservasi	S1
64.	Lapangan	Data	Perencanaan	Peneliti	Data	Perencanaan	S2
65.	Peneliti	Data	Perencanaan	peneliti	creativepreneur	traveling	S1
66.	Perencanaan	Peneliti	Penguji	Perencanaan	SDM	Lapangan	S1

67.	Data	SDM	Peneliti		Data	Peneliti	SDM	S3
68.	Humas	SDM	Pemasaran		Humas	Sdm	Hukum	S2
69.	Keamanan	Lapangan	Peneliti		lapang	data	peneliti	S2
70.	Peneliti	Penguji	Perencanaan		Bumn	Kehutanan	Akses mudah	B
71.	Humas	Penguji	SDM		Humas	Peneliti	Pemasaran	S1
72.	Peneliti	Penguji	Perencanaan		Supervisi	Analisa Data	Meneliti	S1
73.	Peneliti	Lapangan	Perencanaan		peneliti	pemasaran	perencanaan	S2
74.	Pemasaran	Perencanaan	SDM		Pemasaran	Perencanaan	SDM	S3
75.	Industri	Sarpra	Hukum		Industri	Sarpra	Penguji	S2
76.	Keuangan	Pemasaran	Perencanaan		Keuangan	Pemasaran	Perencanan	S3
77.	Industri	Lapangan	Sarpra		Industri	Sarpra	Pemasaran	S2
78.	Hukum	Keuangan	Perencanaan		Hukum	Keuangan	Perencanaan	S3
79.	Industri	Keuangan	Peneliti		Industri	Keuangan	Peneliti	S3
80.	Pemasaran	SDM	Penguji		Pemasaran	SDM	Penguji	S3
81.	Humas	Umum	Pemasaran		Humas	Umum	Pemasaran	S3
82.	Lapangan	Perencanaan	Penguji		lapangan	humas	perencanaan	S2
83.	Industri	Hukum	Keuangan		Perencanaan	Lapangan	Penguji	B
84.	Keamanan	Lapangan	Peneliti		Bisnis	Kerja kantor	Memiliki usaha	B
85.	Pemasaran	Sarpra	Hukum		Perencanaan	Penelitian	Pengukuran perpetaan	B
86.	Lapangan	Pemasaran	Perencanaan		Perencana	Peneliti	Lapangan	S2
87.	SDM	Umum	Keuangan		Keuangan	Perencanaan	Umum	S2
88.	Lapangan	Industri	Sarpra		Lapangan	Industri	Sarpra	S3
89.	Peneliti	Penguji	Sarpra		Peneliti	Penguji	Sarpra	S3
90.	Keuangan	Pemasaran	Humas		Keuangan	Pemasaran	Humas	S3
91.	Peneliti	Penguji	Lapangan		Peneliti	Penguji	Lapangan	S3
92.	SDM	Humas	Perencanaan		SDM	Humas	Perencanaan	S3
93.	Peneliti	Lapangan	Perencanaan		Peneliti	Industri	Perencanaan	S2
94.	Humas	Perencanaan	SDM		Pengusaha	Dosen	Peneliti	B
95.	Perencanaan	Peneliti	Keamanan		peneliti	penguji	humas	S1
96.	SDM	Pemasaran	Data		SDM	SDM	SDM	S1
97.	Keamanan	Lapangan	Perencanaan		perencanaan	industri	pemasaran	S1
98.	Peneliti	Lapangan	Perencanaan		Peneliti	Lapangan	Perencanaan	S3
99.	SDM	Lapangan	Umum		Reporter	Traveler	Singer	B
100.	Penguji	Hukum	Peneliti		Penguji	Hukum	Peneliti	S3

Lampiran 6. Naskah Publikasi

PENGEMBANGAN ALAT TES MINAT KHUSUS PEKERJAAN DENGAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)*

Razaf Pari

Dr. Ali Ridho, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

E-mail: razafpari@gmail.com. 085710016586

Abstrak

Kesulitan dalam melakukan penempatan kerja sesuai dengan minat karyawan kerap terjadi pada perusahaan yang memiliki bidang pekerjaan yang khas, bahkan karyawan itu sendiri banyak yang kesulitan menentukan minatnya sendiri. Bidang kerja yang diukur oleh alat tes minat yang sudah ada saat ini masih bersifat umum, sehingga sulit digunakan oleh perusahaan yang memiliki bidang pekerjaan khusus. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengembangkan alat tes minat khusus yang bisa menyesuaikan kebutuhan perusahaan. Pengembangan alat tes minat khusus ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* sebagai desain dan dasar perhitungannya dan diuji validitas serta reliabilitasnya menggunakan program SmartPLS versi 3. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *convergent validity* (0,70 : standar 0,50), *Average Variance Extracted (AVE)* (validitas konstruk) (0,50: standar 0,50), dan nilai *cronbach's alpha* (0,90: standar 0,70) yang rata-rata di atas standar nilainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat tes minat bidang pekerjaan ini valid dan reliabel. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara latar belakang usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin dengan minat bidang pekerjaan yang diinginkan/ disukai tidak menjamin hubungan yang konsisten. Ketidakkonsistenan tersebut bukan pada alat tesnya, tetapi ada pada subjeknya.

Kata kunci: *Analytical Hierarchy Process, Pengembangan alat tes minat*

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan diantara penentu dominannya adalah kinerja sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut, yaitu karyawannya (Wibowo, 2013: 93). Oleh karena itu, perlu dicari atau dipilih SDM yang selain mumpuni, juga tepat. Penegasan penggunaan kata “mumpuni” dan “tepat” dalam konteks SDM menunjukkan adanya perbedaan antara kedua kata tersebut. Kompetensi dibagi menjadi dua jenis. Pertama disebut sebagai kompetensi khusus yakni meliputi

pengetahuan dan keterampilan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Jenis kompetensi yang kedua disebut sebagai kompetensi umum, meliputi motivasi, sikap, perilaku, konsep diri, dan tata nilai. Berbeda dengan kompetensi khusus, kompetensi umum ini lebih sulit untuk diamati dan diukur. Namun kompetensi umum ini justru memiliki pengaruh yang lebih besar dalam menentukan kesuksesan kinerja karyawan (Prihadi, 2004). Oleh karena itu, penempatan pegawai merupakan faktor signifikan terhadap kesuksesan kinerja karyawan, yang berpengaruh pada kesuksesan perusahaan. Penelitian ini memfokuskan pada ketepatan penempatan pegawai yang berkaitan dengan kompetensi umum, khususnya tentang salah satu sikap, yaitu minat.

Minat adalah aktivitas atau tugas-tugas yang membangkitkan perasaan ingin tahu, perhatian, dan memberi kesenangan atau kenikmatan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh John Holland (Azwar, 2004), minat dapat menjadi indikator dari kekuatan seseorang di area tertentu di mana dia akan termotivasi untuk mempelajarinya dan menunjukkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, dalam memilih dan menempatkan pekerjaan seseorang harus diperhatikan faktor minatnya agar menjadi tahan banting dalam menghadapi pekerjaan, dan menimbulkan semangat atau motivasi kerja yang tinggi, serta kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun pada tanggal 19 Juli 2016, peneliti menemukan bahwasannya dari keterangan pihak SDM, mereka mengakui minat adalah salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Minat juga merupakan salah satu faktor yang menjadi perhitungan dalam melakukan penempatan kerja. Akan tetapi jika dikaitkan dengan penempatan kerja, pihak SDM merasa kesulitan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan minatnya. Hal ini dikarenakan Perhutani mempunyai bidang pekerjaan yang khas didalamnya, sehingga pihak SDM membutuhkan sebuah alat tes minat yang khusus dengan bidang pekerjaan yang ada di perhutani.

Sebelumnya perlu diketahui bahwa untuk mengetahui minat karyawan terhadap pekerjaannya, salah satu caranya bisa dengan menggunakan wawancara, akan tetapi terkadang wawancara bisa memakan waktu yang cukup lama, sehingga perlu digunakan alat tes minat yang bisa dikerjakan secara klasikal agar lebih menghemat waktu. Berdasarkan hasil wawancara, pihak SDM menggunakan alat tes *Rothwell Miller Interest Blank* (RMIB) untuk mengukur minat karyawannya, akan tetapi karena bidang pekerjaan yang digunakan dalam alat tes tersebut masih bersifat umum, menyebabkan mereka merasa kesulitan dalam melakukan penempatan kerja sesuai dengan minatnya pada bidang pekerjaan yang ada di Perhutani. Oleh karena itu, kebutuhan akan sebuah alat tes minat khusus yang memiliki kelebihan dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan lingkup Perhutani, serta dalam pengadministrasiannya di rasa sangat penting agar memudahkan pihak SDM dalam melakukan penempatan kerja sesuai dengan minat karyawan pada bidang pekerjaan yang ada.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana mendesain alat tes minat pekerjaan dengan menggunakan model *Analytical Hierarchy Process*, lalu bagaimana mengukur validitas dan reliabilitas alat tes tersebut, serta melihat bagaimana hubungan hasil alat tes dengan diri subjek. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuat alat tes minat yang sesuai bagi kepentingan penempatan pekerjaan pada perusahaan khususnya di Perum Perhutani, mengetahui validitas dan reliabilitas alat tes ini, serta melihat hubungan antara hasil alat tes minat dengan subjek di Perum Perhutani madiun. Sejalan dengan tujuan penelitian, tes yang terdiri dari item-item dari bidang pekerjaan yang khusus menjadikannya mungkin untuk melakukan perancangan alat tes minat khusus bidang pekerjaan perusahaan yang khas. Selain itu, penggunaan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dapat menjadi alternative pengembangan alat tes. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya khasanah ilmu psikologi secara umum, psikometri secara khusus, serta psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga memberi manfaat dalam pengembangan alat tes minat khusus yang berguna bagi kepentingan perusahaan ataupun lingkup lainnya. Membantu perusahaan dalam melakukan penempatan kerja karyawan sesuai

dengan minatnya, sehingga karyawan bisa lebih efektif dan produktif dalam bekerja.

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat (Slameto, 2010: 180). Menurut Djaali (2008: 121), minat dapat diekspresikan melalui pernyataan yang menunjukkan bahwa subjek lebih menyukai suatu hal dari pada hal lainnya, dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu aktivitas. Faktor timbulnya minat menurut Crow and Crow dalam Rahmanto (2011: 17), terdiri dari tiga faktor yaitu faktor dorongan dari dalam (*internal*), faktor motif sosial, dan faktor emosional. Menurut Hurlock (1995), ada beberapa kondisi yang mempengaruhi minat, diantaranya status ekonomi, pendidikan, situasional (orang dan lingkungan), dan keadaan psikis. Menurut Sukmadinata (2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi minat yaitu pengetahuan, pengalaman, dan informasi. Jenis-jenis minat dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis, seperti yang dikemukakan oleh Super dan Crites Adams dalam Andriyani (2013: 10) minat terdiri dari empat jenis, yakni *Expressed interest*, *Manifest interest*, *Tested interest*, dan *Inventoried interest*. Pada penelitian ini peneliti fokus pada pengembangan inventori minat (*Inventoried interest*).

Sebagian besar inventori minat dirancang untuk menaksir minat individu dalam berbagai bidang pekerjaan. Sejumlah inventori juga memberikan analisis minat dalam kurikulum pendidikan atau bidang studi, yang pada gilirannya terkait dengan keputusan karir (Anastasi dan Urbina, 2007:427). Menurut Holland, minat terhadap pekerjaan adalah ekspresi kepribadian, sehingga tipe minat juga adalah tipe kepribadian. Berdasarkan tinjauan jabatan/ karir terutama studi analisis faktor kepribadian dan minat untuk mengukur minat pada seseorang, Holland mengategorikan tipe-tipe kepribadian individu menjadi 6 tipe, yaitu *Realistis*, *Investigatif*, *Sosial*, *Enterprising*, *Konvensional* dan *Artistik* (Telvisia & Suyasa, 2008: 81).

Di Indonesia ada beberapa jenis inventori minat yang paling sering digunakan, yaitu *Strong Interest Inventory (SII)*, *Kuder Occupational Interest Survey (KOIS)* dan *Rothwell Miller Interest Blank (RMIB)*. Kelebihan dari ketiga alat tes ini adalah SII memiliki konteks minat yang sangat luas tidak hanya masalah pekerjaan secara langsung tetapi juga hal-hal yang terjadi di kehidupan sehari-hari, RMIB lebih mudah dikerjakan oleh subjek, skor dapat disusun dengan lebih cepat, cocok untuk orang dewasa, dan hasil keseluruhan tes memperlihatkan pola ketertarikan dari subjek, sedangkan KOIS dapat diadaptasi di Indonesia dengan nama tes memilih kesenangan Kuder atau kecenderungan minat. Jika dilihat dari segi kekurangannya bidang pekerjaan yang digunakan pada ketiga alat tes ini masih bersifat umum dan luas, sehingga jika digunakan dalam lingkup perusahaan yang bidang pekerjaannya khas akan menjadi kurang tepat (Putra, Bonang & Suwartono, 2009).

Pendekatan yang dilakukan RMIB untuk menentukan kecenderungan minat didasari oleh *ranking* dari hasil pengisian yang dilakukan, sedangkan SII dan KOIS didasari oleh pernyataan suka atau tidak suka pada item yang mewakili pekerjaan. Ketiga alat tes ini juga menggunakan bidang pekerjaan umum yang tidak bisa diubah sehingga tidak pas jika digunakan pada Perhutani. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan lain yang bisa digunakan yang tidak hanya sekedar *ranking* dan pernyataan namun berdasarkan suatu perbandingan dan analisis yang komprehensif serta bidang pekerjaan yang bisa menyesuaikan pada kebutuhan perusahaan, model pendekatan ini disebut *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. AHP merupakan salah satu metode dalam sistem pengambilan keputusan yang menggunakan beberapa variabel dengan proses analisis bertingkat. Analisis dilakukan dengan memberi nilai prioritas dari tiap-tiap variabel, kemudian melakukan perbandingan berpasangan dari variabel-variabel tersebut. Metode AHP dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, seorang ahli matematika. Metode ini merupakan salah satu model pengambilan keputusan multikriteria yang dapat membantu kerangka berpikir manusia dimana faktor logika, pengalaman pengetahuan, emosi dan rasa dioptimalkan ke dalam suatu proses sistematis. Kelebihan dari metode AHP ini adalah dapat membantu

karyawan dalam memutuskan minatnya dari sekian banyak bidang pekerjaan yang ada dengan mudah, pengisiannya lebih sederhana, penilaian yang menyeluruh, cara penghitungan/ skoring yang bisa dan sudah di programkan, dan hasil dari skoring yang langsung berbentuk persentase hingga pada hasil konsistensi penilaian (Saaty, 1980). Dalam pengadministrasiannya metode ini lebih sederhana namun tetap komprehensif. Oleh karena itu alat tes minat yang dikembangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengukuran *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

Metode

A. Spesifikasi Alat Tes

Alat tes yang dikonstruksi atau dikembangkan dalam penelitian ini adalah alat tes minat pekerjaan. Menurut Freidenberg (2011) berdasarkan tipe tingkah laku yang diukur, alat tes tergolong *typical performance test* karena mengukur *trait*/ kepribadian yang tidak mengandung jawaban benar dan salah (Masitah, 2012). Skala dalam alat tes ini menggunakan skala Saaty yang terdiri dari item-item yang menyediakan 5 pilihan respon mulai dari "Sama Suka" sampai "Amat Sangat Suka". Skala ini digunakan sesuai dengan metode AHP untuk perhitungan *pairwise comparison matrix* nanti.

Tabel 1. Skala Saaty

Skala Item	Definisi
1	Sama penting/ suka
3	Agak penting/ suka
5	Lebih penting/ suka
7	Sangat penting/ suka
9	Mutlak penting/ suka
2, 4, 6, 8 Resiprokal	Nilai diantara dua penilaian yang berdekatan Jika elemen i memiliki salah satu angka di atas ketika dibandingkan elemen j , maka j memiliki kebalikannya ketika disbanding elemen i

Alat tes dirancang berdasarkan implementasi dari teori minat Holand pada bidang pekerjaan yang ada di Perhutani yang disusun ke dalam suatu susunan hirarki berdasarkan teori AHP. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak SDM Perhutani pada tanggal 19

Juli 2016, didapatkan 14 bidang pekerjaan yang ada di Perhutani. Alat tes minat pekerjaan ini memiliki 91 kombinasi yang disusun dari pemasangan 14 bidang pekerjaan tersebut sesuai dengan hirarki yang dibentuk. 14 bidang pekerjaan itu diantaranya industri, pemasaran, keuangan, hukum, SDM, umum, data, humas, sarpra, peneliti, penguji, perencanaan, lapangan, dan keamanan.

B. Subjek Penelitian

Untuk menguji alat tes minat khusus bidang pekerjaan di Perhutani, peneliti memilih karyawan perhutani sebagai partisipan penelitian. Alat tes diberikan kepada individu yang bekerja dan sudah tercatat sebagai karyawan di Perhutani, individu yang sedang memegang jabatan pada bidang pekerjaan yang ada di perhutani mulai dari yang menduduki jabatan tinggi hingga jabatan rendah.

C. Prosedur Pengembangan Alat Tes

1. Proses Pengembangan

Peneliti melakukan kajian literatur mengenai minat untuk melengkapi teori serta mempersiapkan alat tes yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti juga melakukan wawancara dan FGD bersama empat orang yaitu psikolog, asesor, dan asisten psikolog Perhutani. Dari hasil proses di atas, didapatkan 14 bidang pekerjaan. Kemudian dibuat deskripsi dari 14 bidang tersebut. Setelah itu masuk pada tahapan pertama dalam metode AHP yang disebut *decomposition*, yaitu membagi unsur-unsur bidang ke dalam bentuk hirarki *incomplete*. Kemudian unsur-unsur tersebut disusun dalam bentuk kombinasi pasangan, sehingga tersusun 91 kombinasi pasangan.

2. Review isi: *Expert Judgment*

Alat tes minat didiskusikan dengan beberapa pakar yang memahami konstruk minat serta bidang pekerjaan yang digunakan untuk mendapatkan *expert judgement* dan melakukan uji keterbacaan. Narasumber terdiri dari Karyawan Pusdikbang SDM Perhutani yaitu

psikolog dan asesor yang bekerja di Pusdikbang, serta psikolog dan asesor dari luar Pusdikbang SDM Perhutani.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Alat tes Minat

Pada tahap ini, peneliti melakukan uji coba terhadap alat tes minat, pada kasus ini alat tes minat diujikan secara empiris (*field-testing*) kepada partisipan penelitian. Tahap ini juga termasuk tahap kedua AHP yaitu *Comparative Judgment* yang dilakukan dengan membuat penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen pada suatu tingkat tertentu dalam kaitannya dengan tingkatan di atasnya. Kemudian peneliti melakukan pengujian validitas konstruk dengan menggunakan metode analisis faktor yaitu *confirmatory factor analysis* (CFA), menguji validitas *convergent*, dan reliabilitas konstruk alat tes ini dengan menggunakan program SmartPLS v3.

D. Analisis Data dengan Metode AHP

Metode *Analytical Hierrchy Process* (AHP) dikembangkan oleh Prof. Thomas Lorie Saaty dari Wharton Business School di awal tahun 1970, yang digunakan untuk mencari *ranking* atau urutan prioritas dari berbagai alternatif dalam pemecahan suatu permasalahan. *Analytic Hierrchy Process* (AHP) mempunyai landasan aksiomatik yang terdiri dari *Resiprocal Comparison*, *Homogeneity*, *Dependence*, dan *Exception*. Setelah melakukan *decomposition* dan *comparative judgement*, maka yang dilakukan setelahnya adalah *Synthesis of Priority* melakukan penghitungan menggunakan *eigen vector method* untuk mendapatkan bobot relatif bagi unsur-unsur pengambilan keputusan. Setelah itu masuklah pada tahap terakhir yaitu *Logical Consistency* (Prasetyo & Jannah, 2010).

1. Menentukan bobot

Menentukan susunan prioritas atau bobot elemen adalah dengan menyusun perbandingan berpasangan yaitu membandingkan dalam bentuk berpasangan seluruh elemen untuk setiap sub hirarki. Contoh, terdapat n objek yang dinotasikan dengan (A_1, A_2, \dots, A_n) yang akan dinilai

berdasarkan pada nilai tingkat kepentingannya antara lain A_i dan A_j dipresentasikan dalam matriks *Pairwise Comparison*.

Tabel 2. Matriks Perbandingan Berpasangan

	A_1	A_2	...	A_n
A_1	a_{11}	a_{12}	...	a_{1n}
A_2	a_{21}	a_{22}	...	a_{2n}
...
A_n	A_{m1}	A_{m2}	...	a_m

2. Penyekoran

Dalam melakukan penyekoran, metode AHP menggunakan perhitungan *eigen value* dan *eigen vector*, serta *consistency ratio* (CR) untuk menguji tingkat kekonsistenan subjek. Batas ketidakkonsistenan (*inconsistency*) yang telah ditetapkan oleh Thomas L. Saaty ditentukan dengan menggunakan Rasio Konsistensi (CR), yaitu perbandingan indeks konsistensi dengan nilai random indeks (RI). Bila matriks *pairwise comparison* dengan nilai CR lebih kecil dari 0,10 atau 10% maka ketidakkonsistenan subjek masih dapat diterima atau bisa dikatakan hasil perhitungan konsisten, jika tidak maka penilaian perlu diulang (Sinaga, 2009).

Penyekoran AHP apabila dilakukan secara manual akan sangat sulit dilakukan, karena sangat membutuhkan ketelitian dan ketepatan dalam melakukan perhitungannya, belum lagi jika harus menyekor banyak data. Oleh karena itu, peneliti mengembangkan sebuah program penyekoran AHP yang dibentuk dalam format excel yang tentunya diadaptasi dari program AHP yang sudah ada. Peneliti juga menyediakan sebuah *manual book* untuk membantu dalam menggunakan program AHP tersebut.

Hasil

A. Desain Alat Tes Minat Pekerjaan menggunakan AHP

Dalam penelitian ini, tahapan yang dilakukan oleh peneliti adalah mengidentifikasi tujuan penggunaan tes yang menghasilkan tujuan dari alat tes yaitu membuat alat tes minat yang sesuai bagi kepentingan penempatan pekerjaan pada perusahaan khususnya di Perum Perhutani. Berdasarkan

hasil wawancara dan FGD dengan karyawan SDM di Perhutani, terjadi kesulitan dalam penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi dan minatnya. Sementara itu Perhutani mempunyai bidang pekerjaan yang khusus, yang tidak ditemukan di alat tes minat yang sudah ada. Contohnya bidang pekerjaan yang berkaitan langsung dengan Sumber Daya Hutan, penanaman pohon, dan lain sebagainya.

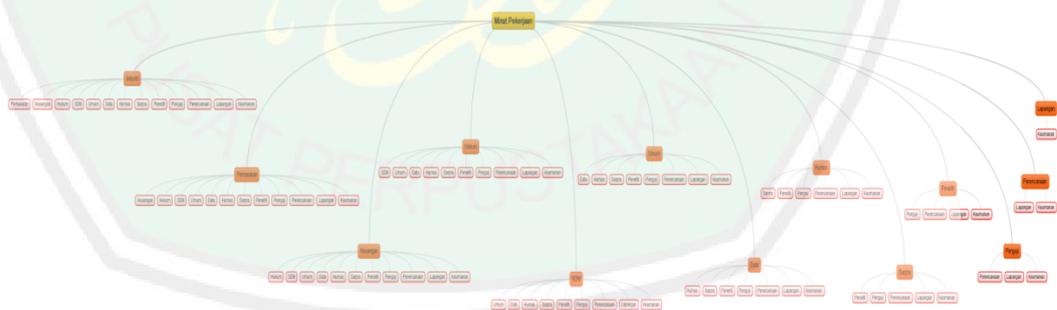
Tahapan selanjutnya adalah mengidentifikasi domain tingkah laku dan indikator-indikator yang mewakili konstruk. Dalam penelitian ini tahapan tersebut menghasilkan 14 bidang pekerjaan. Dari 14 bidang pekerjaan di perhutani tersebut terdapat 3 bidang pekerjaan yang khusus yang hanya ada di Perhutani/ Kehutanan yaitu perencanaan sumber daya hutan, lapangan wilayah hutan, dan keamanan kawasan hutan. Sedangkan 11 bidang pekerjaan lainnya bersifat umum. Setelah itu, peneliti membuat *test specification* yang menghasilkan spesifikasi tentang deskripsi dari masing-masing bidang pekerjaan. Berdasarkan hasil uji validitas isi dengan *expert judgement* tentang deskripsi bidang-bidang pekerjaan, didapatkan deskripsi sebagai berikut.

Tabel 3. Deskripsi Bidang Pekerjaan

No.	Bidang Pekerjaan	Deskripsi
1.	Industri	Membuat, memproduksi, atau menghasilkan barang-barang yang dilakukan di pabrik
2.	Pemasaran	Melaksanakan kegiatan pemasaran baik kelola persediaan maupun pelayanan penjualan, serta menyiapkan data pemasaran
3.	Keuangan	Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan seperti: pembelanjaan, perencanaan anggaran, akuntansi, perpajakan, dsb
4.	Hukum	Melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan hukum seperti: identifikasi aturan perundangan, perjanjian, penanganan perkara
5.	SDM	Melakukan kegiatan pengelolaan SDM di satuan unit kinerjanya
6.	Umum	Menyediakan pelayanan & peralatan dalam hal administrasi dan pengelolaan pelayanan rutin kantor
7.	Data	Menginput, mengupdate, & menginformasikan data-data yang berkaitan dengan perusahaan dan lapangan
8.	Humas	Berkomunikasi dengan publik/stakeholder melalui

		berbagai media untuk menjaga & meningkatkan citra perusahaan
9.	Sarpra	Menyediakan barang & jasa seperti: perlengkapan teknis, pembangunan, mesin produksi, kendaraan, akses jalan, dan pemeliharaan alat-alat
10.	Peneliti	Mengelola kegiatan penelitian untuk meningkatkan mutu & mengembangkan perusahaan
11.	Penguji	Melakukan pemeriksaan untuk mengetahui mutu produk perusahaan berdasarkan standarnya
12.	Perencanaan	Melakukan pekerjaan perencanaan hutan seperti: tata batas, risalah & perencanaan Sumber Daya Hutan
13.	Lapangan	Melaksanakan kegiatan Penanaman, Persemaian, Penyadapan, Penebangan & Perawatan Sumber Daya Hutan
14.	Keamanan	Memeriksa, Melindungi, dan Menjaga kondisi lingkungan perusahaan terutama di kawasan hutan dari segala macam gangguan & bahaya

Dari 14 bidang pekerjaan di Perhutani yang digunakan dan sudah diuji validitasnya oleh *expert judgement*, dibentuklah susunan hirarki yang pada alat tes minat ini, struktur hirarki yang digunakan adalah hirarki *incomplete*, karena setiap elemen pada suatu tingkat tidak memiliki hubungan terhadap semua elemen yang ada pada tingkat berikutnya (Usman, 2005). Berikut adalah susunan hirarki alat tes minat pekerjaan.



Gambar 1. Bagan Hirarki Minat AHP *Incomplete*

Bagan hirarki di atas menunjukkan struktur hirarki dari minat bidang pekerjaan. Strukturnya membentuk hubungan antara tiga unsur, yaitu *goal*, kriteria dan subkriteria. *Goal* sebagai satu tujuan keputusan dalam penelitian ini adalah minat pekerjaan di Perhutani. Kriteria pekerjaannya terdiri dari 14 bidang pekerjaan. Subkriteria merupakan 14 bidang pekerjaan yang berfungsi sebagai pembanding dari kriteria bidang pekerjaan. Dalam penyusunan struktur hirarki tersebut, terbentuk 13 pola hubungan

perbandingan yang berurut mulai dari 1 berbanding 13, 1 berbanding 12, 1 berbanding 10, hingga 1 berbanding 1. Berdasarkan hirarki yang telah disusun, lalu dibentuk sebuah perbandingan berpasangan, dari 14 bidang pekerjaan yang digunakan terbentuk 91 perbandingan berpasangan yang akan dijadikan sebagai soal dari alat tes minat. 91 perbandingan berpasangan merupakan pasangan yang homogen (kesamaan/ kesetaraan perbandingan) sebagai salah satu persyaratan pasangan dalam alat tes AHP (Kuncoro, 2011).

B. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Alat Tes Minat

Pengujian model penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi bahwa data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS versi 3 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance* (Ghozali, 2008).

1. Path Coefficient

Hasil penghitungan *Path Coefficient* yang diolah menggunakan SmartPLS dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil *Path Coefficient*

No.	Industri	Pemasaran	Keuangan	Hukum	SDM	Umum	Data	Humas	Sarpra	Peneliti	Pengujian	Perencanaan	Lapangan	Keamanan
1.	Industri	0.728	0.536	0.503	-0.070	0.403	0.338	-0.015	0.434	0.091	0.029	-0.178	0.208	-0.086
2.	Pemasaran		0.382	0.290	0.391	0.302	0.011	0.221	0.085	-0.017	0.134	-0.041	0.046	0.052
3.	Keuangan			0.164	0.363	0.102	0.237	-0.008	0.078	0.357	-0.008	0.125	0.184	0.076
4.	Hukum				0.155	0.034	0.118	0.086	0.215	0.325	0.100	0.256	0.079	0.194
5.	SDM					0.145	0.296	0.243	0.036	-0.043	0.033	-0.028	0.089	-0.053
6.	Umum						-0.078	0.380	0.276	-0.098	-0.089	0.006	-0.062	-0.056
7.	Data							0.072	-0.104	0.140	0.081	0.287	-0.183	0.007
8.	Humas								-0.027	-0.075	0.060	-0.002	0.033	0.206
9.	Sarpra									0.219	0.189	-0.050	0.223	0.240
10.	Peneliti										0.485	0.484	0.223	-0.249
11.	Pengujian											-0.023	0.035	0.302
12.	Perencanaan												0.102	-0.084

13. Lapangan

0.445

14. Keamanan

Tabel hasil nilai *path coefficient* dari 91 jalur hubungan variabel laten menunjukkan nilai terendahnya adalah -0,249 dan nilai tertingginya adalah 0,728. Standar skala nilai *path coefficient* dalam PLS, jika $\leq 0,005$ maka hanya mempunyai pengaruh yang kecil terhadap hasil dari empiris, jika $> 0,005$ maka mempunyai pengaruh yang besar (Nooman dan Wold, dalam Ghozali, 2008). Jumlah nilai *path coefficient* yang $> 0,005$ adalah 67 jalur dan yang $\leq 0,005$ berjumlah 24. Pada dasarnya pengukuran nilai *path coefficient* dihitung berdasarkan kuantitas jumlah pilihan dari data empiris (hasil pilihan subjek/ responden) sehingga nilai *path coefficient* hanya menunjukkan pengaruh hubungan antar variabel laten yang dinilai kecil atau besar, namun tidak mempengaruhi hubungan strukturalnya.

2. *Convergent Validity*

Hasil penghitungan *convergent validity* dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil *Convergent Validity*

Tertinggi	Terendah	Keterangan
0,870	0,500	$> 0,70$ = Tinggi $0,5-0,60$ = Cukup

Suatu dimensi dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,7 terhadap konstruk yang dituju, sedangkan pada penelitian awal jika *loading factor* berada diantara 0,50 - 0.60, dinilai cukup (Ghozali, 2008). Pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* tertinggi adalah 0,870 dan nilai terendahnya adalah 0,500. Dengan demikian *convergent validity* pada alat tes minat menggunakan AHP dapat dikatakan valid, karena alat tes yang dikembangkan ini termasuk sebagai tahapan awal penelitian alat tes.

3. *Construct Reliability dan Validity*

Hasil uji reliabilitas dan validitas konstruk alat tes ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil *Construct Reliability* dan *Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
01. Industri	0.926	0.928	0.936	0.532
02. Pemasaran	0.929	0.933	0.939	0.546
03. Keuangan	0.930	0.933	0.940	0.546
04. Hukum	0.910	0.917	0.925	0.490
05. SDM	0.936	0.940	0.945	0.570
06. Umum	0.936	0.938	0.945	0.570
07. Data	0.929	0.931	0.939	0.543
08. Humas	0.933	0.937	0.942	0.559
09. Sarpra	0.915	0.919	0.928	0.500
10. Peneliti	0.916	0.921	0.929	0.503
11. Penguji	0.893	0.898	0.911	0.444
12. Perencanaan	0.926	0.930	0.937	0.533
13. Lapangan	0.932	0.935	0.941	0.552
14. Keamanan	0.931	0.934	0.940	0.550

Hasil penghitungan *cronbach's alpha* pada tabel di atas menunjukkan nilai terendah sampai tertinggi adalah 0,893 – 0,936. Adapun hasil penghitungan *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan nilai terendah sampai tertinggi adalah 0,444 – 0,570. Berdasarkan standar nilai reliabilitas konstruk, Skor *cronbach's alpha* di atas 0,70 dapat dikategorikan mempunyai reliabilitas tinggi (Jogiyanto, 2008). Untuk standar nilai validitas konstruk, Skor AVE di atas 0,50 dapat dikategorikan mempunyai validitas yang baik (Ghozali, 2008).

Dari data di atas, nilai skor AVE yang di bawah 0,50 ada dua, yaitu bidang kerja hukum dengan skor 0,490 yang jika dibulatkan menjadi 0,50, dan bidang penguji dengan skor 0,444. Nilai skor di bawah 0,50 dapat terjadi diantaranya karena bidang kerja yang kurang diminati subjek, khususnya di Perhutani. Adapun nilai skor *cronbach's alpha* hanya satu bidang kerja yang nilai skornya 0,893, yaitu bidang kerja penguji, yang juga bernilai skor AVE terendah. Sedangkan bidang kerja yang lain nilai skor *cronbach's alpha* di atas 0,9 (standar 0,70). Dengan demikian alat tes minat kerja dengan menggunakan AHP dapat disimpulkan reliabel dan valid.

Diskusi

A. Deskripsi Responden

Tabel 7. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
Laki-laki	57	57%	Dewasa Awal (18 - 40 tahun)	76	76%
Perempuan	43	43%	Dewasa madya (41 - 60 tahun)	24	24%
	100	100%		100	100%
Masa Kerja	Jumlah	Persentase	Pendidikan	Jumlah	Persentase
>20	17	17%	SLTA	64	64%
10 - 20	7	7%	S1	30	30%
<10	76	76%	S2	6	6%
	100	100%		100	100%

Dari data tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar subjek penelitian adalah pria (57%) dan lainnya wanita (43%), dengan rentang usia terbanyak adalah dewasa awal (76%) dan lainnya pada dewasa madya (24%). Sebagian besar subjek dalam penelitian ini telah bekerja di Perhutani dalam kurun waktu <10 tahun (76%), sedangkan jumlah yang paling sedikit pada masa kerja 10 - 20 tahun (7%), dan lainnya telah bekerja dalam kurun waktu >20 tahun (17%). Latar belakang pendidikan subjek yang terbanyak yaitu SLTA (64%), sedangkan latar belakang pendidikan yang sedikit adalah S2 (6%) dan yang lainnya adalah S1 (30%).

Dari data ini dapat digambarkan bahwa pada penelitian ini jenis kelamin pria mendominasi sebagai subjek/ responden dibandingkan jenis kelamin wanita. subjek penelitian juga lebih banyak berada pada masa penyesuaian diri (dewasa awal) dengan cara hidup baru dan memanfaatkan kebebasan yang diperolehnya (Hurlock, 1995). Dari data ini dapat digambarkan bahwa subjek dengan masa kerja <10 tahun mendominasi dibandingkan masa kerja lainnya, dan subjek yang memiliki latar belakang pendidikan SLTA lebih dominan dibandingkan dengan yang lain.

B. Consistence dan Inconsistence Ratio

Tabel 11. *Consistence dan Inconsistence Ratio*

Consistence Ratio	Jumlah	Range
CR + (<10%)	7	2.3% - 9.8%
CR - (>10%)	93	10.3% - 100%

Tabel di atas menunjukkan dari 100 subjek penelitian, yang nilai CR <10% hanya berjumlah 7 subjek, dan 93 subjek lainnya nilai CR >10%. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian cenderung tidak konsisten pemikirannya dalam menentukan bidang pekerjaan yang diminati.

Dari 14 bidang pekerjaan setelah melalui proses perhitungan, AHP menentukan *ranking* urutan minat subjek/ responden. Dari 14 *ranking* tersebut, kemudian disimpulkan menjadi tiga *ranking* minat bidang pekerjaan tertinggi. Disamping itu, dalam alat tes minat yang dibagikan, subjek mengisi dan menuliskan tiga preferensi minat sesuai dengan apa yang paling diinginkan atau paling disukainya. Dari kedua hasil jawaban tersebut (hasil kesimpulan AHP dan preferensi minat yang ditulis subjek), peneliti membandingkan ketiga preferensi minat subjek, yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 12. Perbandingan Preferensi

Klasifikasi Preferensi Subjek	Jumlah	Range CR
Sama 3	35	2.3% - 55.6%
Sama 2	25	11.1% - 100%
Sama 1	21	11.7% - 100%
Beda	19	10.6% - 100%
Sama 3: CR +	7	2.3% - 9.8%

Tabel di atas menunjukkan dari 100 subjek penelitian, 81 (81%) subjek memiliki kesamaan antara hasil kesimpulan AHP dengan preferensi minat yang ditulis subjek dan 35 (35%) subjek memiliki kesamaan yang sangat persis, sedangkan 19 (19%) subjek lainnya berbeda.

C. Relasi Hirariki Minat (Hasil AHP) – Subjek

Tabel 13. Relasi Hirariki Minat (Hasil AHP) - Subjek

Matrix Relasi Hirarki Minat (Hasil AHP) - Subjek						
Klasifikasi Preferensi	Jumlah	Range CR	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan	Usia
Sama 3	35	2.3% - 55.6%	L: 12 P: 23	1 - 30	SMK - S2	21 - 59
Sama 2	25	11.1% - 100%	L: 17 P: 8	1 - 27	SMK - S2	22 - 53
Sama 1	21	11.7% - 100%	L: 14 P: 7	1 - 25	SMK - S1	21 - 48
Beda	19	10.6% - 100%	L: 14 P: 5	1 - 26	SMK - S1	22 - 53
Sama 3: CR +	7	2.3% - 9.8%	L: 3 P: 4			

Dari tabel di atas terlihat sebaran latar belakang subjek baik dari segi usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin yang tersebar secara merata terhadap *consistence ratio* (CR) dan klasifikasi preferensi subjek. Dengan demikian temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara latar belakang usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin dengan minat bidang pekerjaan yang diinginkan/ disukai, yang secara teoretis merupakan faktor yang mempengaruhi minat seseorang (subjek), pada hasil penelitian ini tidak menjamin hubungan yang konsisten.

Alat tes didesain berdasarkan tujuannya, yaitu untuk memudahkan subjek dalam mengukur/ menilai bidang pekerjaan yang diminati dan membantu perusahaan dalam mengetahui minat pekerjaan karyawan/ calon karyawannya sehingga dapat mempermudah dalam melakukan kegiatan rekrut, seleksi, dan penempatan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli disimpulkan bahwa Minat merupakan suatu kecenderungan pada seseorang yang ditandai dengan rasa senang atau ketertarikan pada objek tertentu disertai dengan adanya pemusatan perhatian kepada objek tersebut. Namun demikian jika pilihan objeknya banyak, maka cenderung akan kebingungan/ kesulitan untuk menentukan pilihan minat. Oleh karena itu, diperlukan sebuah alat tes yang dapat membantu subjek dalam memilih dan menentukan mana objek yang cenderung dominan diminati dari banyak pilihan tersebut. Diantara alat dan metode yang dapat membantu salah satunya adalah *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

Kekuatan dari alat tes ini jika dibandingkan dengan alat tes minat lainnya selain sudah valid dan reliabel adalah desain alat tes ini walaupun dibuat khusus, akan tetapi dapat digunakan oleh perusahaan lain, dengan hanya merubah bidang pekerjaan tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*replacable*), mengukur minat secara komprehensif karena mengidentifikasi 14 bidang pekerjaan yang ada di Perhutani, memberikan banyak kebebasan pada subjek untuk memilih kualitas minat, sehingga memudahkan untuk menentukan konsistensi minat pekerjaan yang dipilih dan mempermudah subjek dalam memilih jawaban. Subjek tidak perlu membaca item-item berulang dalam bentuk kalimat yang panjang dan berbeda-beda, karena itemnya dalam bentuk bidang pekerjaan dan deskripsi bidang pekerjaannya terpisah, singkat dan jelas. Sehingga jika subjek sudah menentukan pilihan minatnya, subjek bisa langsung memilih kualitas pilihan secara konsisten. Sedangkan kelemahan dari alat tes ini adalah Subjek dapat terjebak pada pasangan komparasi secara parsial ketika menentukan pilihan, dan Hasil pengukuran alat tes terhadap subjek rentan untuk tidak konsisten yang ditunjukkan dengan nilai konsistensi rasionya yang dominan rendah (93%) yaitu $>10\%$.

Hasil dari alat tes ini menunjukkan bahwa rata-rata subjek memiliki nilai konsistensi yang rendah. Artinya konsistensi merupakan sesuatu yang sulit untuk diterapkan. Dalam konteks islam, konsistensi adalah *استقامة*. Ajaran islam sangat mengutamakan *istiqomah* atau konsistensi, sebagaimana yang telah dicantumkan pada Al-Qur'an diantaranya dalam surah *Al-Ahqaf* (46: 13) dan surah *Al-Jinn* (72: 16) berikut ini

﴿ ١٣ ﴾ إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita. (QS. *Al-Ahqaf* (46: 13))

﴿ ١١ ﴾ وَالْوَالِدَاتُ عَلَىٰ الصَّرْفِ إِلَيْنَا وَأَسْقَيْنَهُنَّ مَاءً غَدَقًا

Artinya: Dan bahwasanya: jikalau mereka tetap istiqomah di atas jalan itu (agama Islam), benar-benar Kami akan memberi minum kepada mereka air yang segar (rezki yang banyak). (QS. *Al-Jinn* (72: 16))

Dalam kehidupan sehari-hari kita, melaksanakan *istiqomah* atau konsistensi termasuk dalam menjalankan perintah Allah SWT sangatlah sulit. Misalnya konsistensi shalat wajib di awal waktu dan berjamaah atau shalat tahajud di malam hari. Kesulitan untuk konsisten juga tercermin dalam alat tes minat yang dikembangkan oleh peneliti. Sehingga perlu kita untuk berusaha dan melatih konsistensi dalam kehidupan sehari-hari baik dalam konteks keagamaan maupun pekerjaan, sebagai muslim yang menjalankan perintah Allah SWT, sehingga memperoleh kebaikan dan kenikmatan di dunia dan akhirat.

Simpulan

Desain penelitian ini dibentuk berdasarkan struktur hirarki dari minat bidang pekerjaan yang menggunakan AHP *decomposition incomplete* dengan kualitas skala Saaty, sebagai penyusun teori AHP. Strukturnya membentuk hubungan antara tiga unsur, yaitu *goal*, kriteria dan subkriteria. *Goal* sebagai satu tujuan keputusan dalam penelitian ini adalah minat pekerjaan di Perhutani. Kriteria pekerjaannya terdiri dari 14 bidang pekerjaan. Subkriteria merupakan 14 bidang pekerjaan yang berfungsi sebagai pembanding dari kriteria bidang pekerjaan. Dalam penyusunan struktur hirarki tersebut, terbentuk 13 pola hubungan perbandingan yang berurut mulai dari 1 berbanding 13 sampai 1 berbanding 1, sehingga terbentuk 91 perbandingan berpasangan yang homogen. Hasilnya adalah *ranking* dari 14 bidang pekerjaan dan di *ranking* 3 minat bidang pekerjaan tertinggi.

Hasil uji validitas dan reliabilitas alat tes ini menggunakan program SmartPLS versi 3. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *convergent validity* rata-rata $>0,70$ di atas standar nilainya yaitu 0,50, nilai AVE (validitas konstruk) rata-rata $>0,50$ di atas standar nilainya yaitu 0,50, dan nilai *cronbach's alpha* rata-rata 0,90 di atas standar nilainya yaitu 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat tes minat bidang pekerjaan di Perhutani valid dan reliabel.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara latar belakang usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin dengan minat bidang pekerjaan yang diinginkan/ disukai, yang secara teoretis merupakan faktor yang mempengaruhi minat seseorang (subjek), pada hasil penelitian ini tidak menjamin hubungan yang konsisten. Ketidak konsistenan tersebut bukan pada alat tesnya, tetapi ada pada subjeknya.

Berdasarkan kesimpulan di atas alat tes ini *replacable*, sehingga dapat digunakan dan dikembangkan untuk menggali minat tidak hanya di Perhutani tapi juga di perusahaan lainnya dan juga menggali minat dalam keislaman. Alat tes ini juga perlu dilakukan uji ulang untuk memperkuat nilai validitas, reliabilitas dan konsistensi, dan juga konsistensi perlu dibangun sejak dini.

Daftar Pustaka

- Anastasi, A., & Urbina, S. (2007). *Tes Psikologi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Indeks.
- Andriyani, S. (2013). *Minat Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknologi Agroindustri FPTK UPI*. Skripsi pada FPTK UPI: tidak diterbitkan.
- Azwar, S. (2004). *Pengantar Psikologi Intelegensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djaali. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square, edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hurlock, E. B. (1995). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih Bahasa; Istiwidayanti & Soedjarwo, Edisi 5 Jakarta: Erlangga.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Masitah. (2012). *Konstruksi Alat Ukur Integritas dengan Pendekatan Polytomous Item Response Theory: Studi dalam Konteks Pekerjaan*. Depok: FPsi UI.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prihadi, S. F. (2004). *Assessment Centre ; Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Putra, S. T., Bonang, E. T., & Suwartono, C. (2009). *Uji Psikometris Self-Directed Search Test Pada Kelompok Sampel (Supir Pribadi, Laboran, Musisi, Guru SMA, Wirausaha, Dan Sekretaris)*. Jakarta: Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya.
- Rahmanto, A. (2011). *Persepsi Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknologi Bangunan FPTK UPI Tentang Minat Kerja*. Skripsi pada FPTK UPI: tidak diterbitkan.
- Saaty, T. L. (1980). *The Analytic Hierarchy Process*. New York: McGraw-Hill.
- Sinaga, J., (2009). *Penerapan Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dalam Pemilihan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (Bumn) Sebagai Tempat Kerja Mahasiswa Universitas Sumatera Utara (Usu)*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sukmadinata, N. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Telvisia, I., & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). *Kesesuaian Minat terhadap Pekerjaan: Pegawai Produktif (Studi pada Agen Asuransi Jiwa di Jakarta)*. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*: 10, (1) 76-95.
- Usman, Wan. (2005). *Metode Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 7. *Expert Judgement*

Berikut ini adalah bukti *Expert Judgement* dan Uji keterbacaan alat tes minat



**PENILAIAN EXPERT JUDGEMENT & UJI KETERBACAAN ALAT TES
MINAT**

Nama : Tinova Tetram, M.Ai, Psi
Usia : 35 Th
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan/ keahlian : KSS Coft Competency
Pendidikan : S-2 Psikologi

A. PENILAIAN/EVALUASI

Secara keseluruhan sudah cukup baik, hanya masih ada yang perlu disesuaikan dengan gambaran umum petorjuan di perusahaan.

B. SARAN

Diperbaiki sesuai saran-saran dari keluh kesah.

Madiun, 22 Desember 2016



Tinova Tetram

PENILAIAN VALIDITAS

Petunjuk: Berilah tanda cek (√) dalam kolom penilaian sesuai dengan pendapat Anda!

(1 = Tidak Valid; 2 = Kurang Valid; 3 = Cukup Valid; 4 = Valid; 5 = Sangat Valid)

No.	Bidang Pekerjaan	Deskripsi	Penilaian				
			1	2	3	4	5
1.	Industri	Membuat, memproduksi, atau menghasilkan barang-barang yang dilakukan di pabrik				√	
2.	Pemasaran	Menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan, <i>menyusun data pemasaran.</i>			√		→ tidak menentukan harga
3.	Keuangan	Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan seperti: pembelian, perencanaan anggaran, akuntansi, perpajakan, dsb					√
4.	Hukum	Memastikan setiap kegiatan pengelolaan Perusahaan telah mempertimbangkan resiko hukum			√		
5.	SDM	Melakukan kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja perusahaan			√		
6.	Umum	Menyediakan pelayanan dan peralatan dalam hal administrasi dan pengelolaan pelayanan rutin kantor					√
7.	Data	Menginput, mengupdate, dan menginformasikan data-data yang berkaitan dengan perusahaan dan lapangan					√
8.	Humas	berkomunikasi dengan publik/stakeholder melalui berbagai media untuk menjaga dan meningkatkan citra perusahaan					√
9.	Sarpra	Menyediakan ^{peralatan} peralatan dalam hal teknis, pembangunan, produksi seperti mesin-mesin, kendaraan, akses jalan, dll			√	√	
10.	Peneliti	Mengelola kegiatan penelitian untuk meningkatkan mutu dan memberikan solusi terhadap permasalahan perusahaan. <i>menyembangkan permasalahan perusahaan. perusahaan</i>				√	
11.	Penguji	Melakukan pemeriksaan untuk mengetahui mutu produk perusahaan				√	→ pemeriksaan & penelitian
12.	Perencanaan	Menyusun rencana kerja dan merumuskan strategi penerapan rencananya			√		
13.	Lapangan	Penanaman, persemaian, perawatan penyadapan, dan penebangan hutan/ tumbuhan				√	→ Melaksana kegiatan.
14.	Keamanan	Memeriksa, melindungi, dan menjaga kondisi lingkungan Perusahaan dari segala macam gangguan dan bahaya				√	→ terutama dikawasan hutan

12. Melakukan pekerjaan perencanaan hutan, seperti tata batasin, pisahlah perencanaan SDIT,
 ② Melaksanakan kegiatan pemasaran baik kelola persediaan maupun pelayanan penjualan.
 4. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dgn hukum/ identifikasi ^{spk :}

PERNYATAAN EXPERT JUDGEMENT

Setelah memeriksa alat ukur minat pekerjaan dari penelitian yang berjudul
 “Pengembangan Alat Ukur Minat Pekerjaan dengan Metode *Analytical
 Hierarchy Process* (AHP) di Perum Perhutani” yang disusun oleh:

Nama : Razaf Pari

NIM : 13410105

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini saya:

Nama : Tinaua Tetiana

NIP : PHT 19811103 2006 08 200

Jabatan/ Keahlian : KSS Soft Competency

Menyatakan bahwa alat ukur minat pekerjaan tersebut valid dan memberikan
 saran untuk pembedahan:

→ Langsung di penilaian validitas

Madiun, 22 Desember 2016



Tinaua Tetiana

**PENILAIAN EXPERT JUDGEMENT & UJI KETERBACAAN ALAT TES
MINAT**

Nama : Lusriyanto Handoko
 Usia : 42.
 Jenis Kelamin : Laki-laki.
 Jabatan/ keahlian : Asesor
 Pendidikan : S1.

A. PENILAIAN/EVALUASI

Alat tes cukup mudah untuk dimengerti, dan pengelompokan/
 penamaan bidang, sebagian besar betul benar.

B. SARAN

Untuk deskripsi bidang pemasaran, & Perilaku Bidang
 pemasaran lebih cenderung mempromosikan dan mendistribusikan
 tidak punya kewenangan menetapkan harga.

- ⊖ Bidang Perencanaan, Fokus pada perencanaan pengeluaran
 SDH (Sumber daya manusia).
- ⊖ bidang keamanan, Fokus pada pertindungan terhadap SDH.

Matruh, 25 Des. 2016


 L. Handoko.

PENILAIAN VALIDITAS

Petunjuk: Berilah tanda cek (√) dalam kolom penilaian sesuai dengan pendapat Anda!

(1 = Tidak Valid; 2 = Kurang Valid; 3 = Cukup Valid; 4 = Valid; 5 = Sangat Valid)

No.	Bidang Pekerjaan	Deskripsi	Penilaian				
			1	2	3	4	5
1.	Industri	Membuat, memproduksi, atau menghasilkan barang-barang yang dilakukan di pabrik					✓
2.	Pemasaran	Menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan			✓		
3.	Keuangan	Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan seperti: pembelanjaan, perencanaan anggaran, akuntansi, perpajakan, dsb					✓
4.	Hukum	Memastikan setiap kegiatan pengelolaan Perusahaan telah mempertimbangkan resiko hukum					✓
5.	SDM	Melakukan kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja perusahaan					✓
6.	Umum	Menyediakan pelayanan dan peralatan dalam hal administrasi dan pengelolaan pelayanan rutin kantor					✓
7.	Data	Menginput, mengupdate, dan menginformasikan data-data yang berkaitan dengan perusahaan dan lapangan					✓
8.	Humas	berkomunikasi dengan publik/stakeholder melalui berbagai media unuk menjaga dan meningkatkan citra perusahaan				✓	
9.	Sarpra	Menyediakan peralatan dalam hal teknis, pembangunan, produksi seperti mesin-mesin, kendaraan, akses jalan, dll					✓
10.	Peneliti	Mengelola kegiatan penelitian untuk meningkatkan mutu dan memberikan solusi terhadap permasalahan perusahaan.				✓	
11.	Penguji	Melakukan pemeriksaan untuk mengetahui mutu produk perusahaan				✓	
12.	Perencanaan	Menyusun rencana kerja dan merumuskan strategi penerapan rencananya			✓		
13.	Lapangan	Penanaman, persemaian, perawatan penyadapan, dan penebangan hutan/ tumbuhan				✓	
14.	Keamanan	Memeriksa, melindungi, dan menjaga kondisi lingkungan Perusahaan dari segala macam gangguan dan bahaya			✓		

PERNYATAAN EXPERT JUDGEMENT

Setelah memeriksa alat ukur minat pekerjaan dari penelitian yang berjudul
“Pengembangan Alat Ukur Minat Pekerjaan dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) di Perum Perhutani” yang disusun oleh:

Nama : Razaf Pari

NIM : 13410105

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini saya:

Nama : Lusriyanto Handono.

NIP : PPT 19740827200007100

Jabatan/ Keahlian : Aesor.

Menyatakan bahwa alat ukur minat pekerjaan tersebut valid dan memberikan
 saran untuk pembenahan:

Sudah cukup memadai.

Masun 21 Des. 2016



Lusriyanto Handono.

**PENILAIAN EXPERT JUDGEMENT & UJI KETERBACAAN ALAT TES
MINAT**

Nama : INDRU TRI WIDIYANTO
Usia : 25
Jenis Kelamin : LAKI - LAKI
Jabatan/ keahlian : KEPALA SEKSI ASESMEN / ASESOR
Pendidikan : S-2 MANAGEMENT

A. PENILAIAN/ EVALUASI

Dapat diterapkannya dengan
perbaikan beberapa catatan

B. SARAN

Mdn. 20-12-2016


Indro Tri Widiyanto

PENILAIAN VALIDITAS

Petunjuk: Berilah tanda cek (✓) dalam kolom penilaian sesuai dengan pendapat Anda!

(1 = Tidak Valid; 2 = Kurang Valid; 3 = Cukup Valid; 4 = Valid; 5 = Sangat Valid)

No.	Bidang Pekerjaan	Deskripsi	Penilaian				
			1	2	3	4	5
1.	Industri	Membuat, memproduksi, atau menghasilkan barang-barang yang dilakukan di pabrik				✓	
2.	Pemasaran	Menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan				✓	
3.	Keuangan	Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan seperti: pembelanjaan, perencanaan anggaran, akuntansi, perpajakan, dsb				✓	
4.	Hukum	Memastikan setiap kegiatan pengelolaan Perusahaan telah mempertimbangkan resiko hukum				✓	
5.	SDM	Melakukan kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja perusahaan				✓	
6.	Umum	Menyediakan pelayanan dan peralatan dalam hal administrasi dan pengelolaan pelayanan rutin kantor				✓	
7.	Data	Menginput, mengupdate, dan menginformasikan data-data yang berkaitan dengan perusahaan dan lapangan				✓	
8.	Humas	berkomunikasi dengan publik/stakeholder melalui berbagai media untuk menjaga dan meningkatkan citra perusahaan				✓	
9.	Sarpra	Menyediakan peralatan dalam hal teknis, pembangunan, produksi seperti mesin-mesin, kendaraan, akses jalan, dll, <i>alat pemeliharaan</i>			✓		
10.	Peneliti	Mengelola kegiatan penelitian untuk meningkatkan mutu dan memberikan solusi terhadap permasalahan perusahaan.				✓	
11.	Penguji	Melakukan pemeriksaan untuk mengetahui mutu produk perusahaan <i>berdasarkan standar</i>				✓	
12.	Perencanaan	Menyusun rencana kerja dan merumuskan strategi penerapannya *			✓		
13.	Lapangan	Penanaman, persemaian, perawatan, penyadapan, dan penebangan hutan/ tumbuhan, <i>keamanan</i>				✓	
14.	Keamanan	Memeriksa, melindungi, dan menjaga kondisi lingkungan Perusahaan dari segala macam gangguan dan bahaya				✓	

* Perencanaan :

Kegiatan penyusunan rencana kerja pengelolaan hutan dan rencana perusahaan, serta melakukan monitoring penerapannya

PERNYATAAN EXPERT JUDGEMENT

Setelah memeriksa alat ukur minat pekerjaan dari penelitian yang berjudul
**“Pengembangan Alat Ukur Minat Pekerjaan dengan Metode *Analytical
 Hierarchy Process (AHP) di Perum Perhutani*”** yang disusun oleh:

Nama : Razaf Pari

NIM : 13410105

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini saya:

Nama : Indro Tri Widiyanto

NIP : PHT 19710514 199704100-

Jabatan/ Keahlian : KEPALA SEKSI ASESMEN / ASESOR

Menyatakan bahwa alat ukur minat pekerjaan tersebut valid dan memberikan
 saran untuk pembenahan:

MADIUN 20-12-..... 2016


INDRO TRI WIDIYANTO

**PENILAIAN EXPERT JUDGEMENT & UJI KETERBACAAN ALAT TES
MINAT**

Nama : Dra. Widayati Gebyar, Psikolog, CPHR.
 Usia : 65 tahun
 Jenis Kelamin : ♀
 Jabatan/ keahlian : Psikolog, Assesor, Trainer, Therapist .
 Pendidikan : (S1 +)

A. PENILAIAN/EVALUASI

Sudah valid.

B. SARAN

Redaksional masih bisa dikoreksi sesuai & keadaan
 bhs. Indonesia
 Contoh : Memeriksa, melindungi, dan menjaga kondisi
 → Memeriksa, menjaga, dan melindungi

Jkt Desember 2016

Widayati Gebyar

WIDAYATI GEBYAR

PENILAIAN VALIDITAS

petunjuk: Berilah tanda cek (✓) dalam kolom penilaian sesuai dengan pendapat Anda!

(1 = Tidak Valid; 2 = Kurang Valid; 3 = Cukup Valid; 4 = Valid; 5 = Sangat Valid)

No.	Bidang Pekerjaan	Deskripsi	Penilaian				
			1	2	3	4	5
1.	Industri	Membuat, memproduksi, atau menghasilkan barang-barang yang dilakukan di pabrik					✓
2.	Pemasaran	Menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan					✓
3.	Keuangan	Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan seperti: pembelanjaan, perencanaan anggaran, akuntansi, perpajakan, dsb					✓
4.	Hukum	Memastikan setiap kegiatan pengelolaan Perusahaan telah mempertimbangkan resiko hukum					✓
5.	SDM	Melakukan kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja perusahaan					✓
6.	Umum	Menyediakan pelayanan dan peralatan dalam hal administrasi dan pengelolaan pelayanan rutin kantor					✓
7.	Data	Menginput, mengupdate, dan menginformasikan data-data yang berkaitan dengan perusahaan dan lapangan					✓
8.	Humas	berkomunikasi dengan publik/stakeholder melalui berbagai media unuk menjaga dan meningkatkan citra perusahaan					✓
9.	Sarpra	Menyediakan peralatan dalam hal teknis, pembangunan, produksi seperti mesin-mesin, kendaraan, akses jalan, dll					✓
10.	Peneliti	Mengelola kegiatan penelitian untuk meningkatkan mutu dan memberikan solusi terhadap permasalahan perusahaan.					✓
11.	Penguji	Melakukan pemeriksaan untuk mengetahui mutu produk perusahaan					✓
12.	Perencanaan	Menyusun rencana kerja dan merumuskan strategi penerapan rencananya					✓
13.	Lapangan	Penanaman, persemaian, perawatan penyadapan, dan penebangan hutan/ tumbuhan					✓
14.	Keamanan	Memeriksa, melindungi, dan menjaga kondisi lingkungan Perusahaan dari segala macam gangguan dan bahaya					✓

PERNYATAAN EXPERT JUDGEMENT

Setelah memeriksa alat ukur minat pekerjaan dari penelitian yang berjudul
 “Pengembangan Alat Ukur Minat Pekerjaan dengan Metode *Analytical
 Hierarchy Process (AHP) di Perum Perhutani*” yang disusun oleh:

Nama : Razaf Pari

NIM : 13410105

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini saya:

Nama :

NIP :

Jabatan/ Keahlian :

Menyatakan bahwa alat ukur minat pekerjaan tersebut valid dan memberikan
 saran untuk pembenahan:

..... Desember 2016

Widayati Besyur

Drs. Widayati Besyur, Psikolog, CPHR.

**PENILAIAN EXPERT JUDGEMENT & UJI KETERBACAAN ALAT TES
MINAT**

Nama : Dra. ELVY FITASARI, Psikolog, M.M.
 Usia : 49 Thn.
 Jenis Kelamin : Perempuan.
 Jabatan/ keahlian : Psikolog, Asesor, Trainer, Therapist, Konsultan SD
 Pendidikan : Pasca sarjana

A. PENILAIAN/EVALUASI

- Secara umum sudah Valid.

B. SARAN

- Perbaiki deskripsi dari bidang kerja no. 3 & 13
- ③ - " seperti: peran/caraan anggaran, pembelanjaan, ---- "
- ③ - Huruf besar di awal kata " Berkomunikasi
- ③ - " kesediaan, penanaman, perawatan, ---- "

Jakarta, 21 Desember 2016



ELVY FITASARI

PENILAIAN VALIDITAS

petunjuk: Berilah tanda cek (√) dalam kolom penilaian sesuai dengan pendapat Anda!

(1 = Tidak Valid; 2 = Kurang Valid; 3 = Cukup Valid; 4 = Valid; 5 = Sangat Valid)

No.	Bidang Pekerjaan	Deskripsi	Penilaian				
			1	2	3	4	5
1.	Industri	Membuat, memproduksi, atau menghasilkan barang-barang yang dilakukan di pabrik					✓
2.	Pemasaran	Menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan					✓
3.	Keuangan	Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan seperti: pembelanjaan, perencanaan anggaran, akuntansi, perpajakan, dsb					✓
4.	Hukum	Memastikan setiap kegiatan pengelolaan Perusahaan telah mempertimbangkan resiko hukum					✓
5.	SDM	Melakukan kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja perusahaan					✓
6.	Umum	Menyediakan pelayanan dan peralatan dalam hal administrasi dan pengelolaan pelayanan rutin kantor					✓
7.	Data	Menginput, mengupdate, dan menginformasikan data-data yang berkaitan dengan perusahaan dan lapangan					✓
8.	Humas	berkomunikasi dengan publik/stakeholder melalui berbagai media unuk menjaga dan meningkatkan citra perusahaan					✓
9.	Sarpra	Menyediakan peralatan dalam hal teknis, pembangunan, produksi seperti mesin-mesin, kendaraan, akses jalan, dll					✓
10.	Peneliti	Mengelola kegiatan penelitian untuk meningkatkan mutu dan memberikan solusi terhadap permasalahan perusahaan.					✓
11.	Penguji	Melakukan pemeriksaan untuk mengetahui mutu produk perusahaan					✓
12.	Perencanaan	Menyusun rencana kerja dan merumuskan strategi penerapan rencananya					✓
13.	Lapangan	Penanaman, persemaian, perawatan penyadapan, dan penebangan hutan/ tumbuhan					✓
14.	Keamanan	Memeriksa, melindungi, dan menjaga kondisi lingkungan Perusahaan dari segala macam gangguan dan bahaya					✓

PERNYATAAN EXPERT JUDGEMENT

Setelah memeriksa alat ukur minat pekerjaan dari penelitian yang berjudul
“Pengembangan Alat Ukur Minat Pekerjaan dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) di Perum Perhutani” yang disusun oleh:

Nama : Razaf Pari

NIM : 13410105

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini saya:

Nama : Dra. ELUY FITASARI, Psikolog, M.M.

NIP :

Jabatan/ Keahlian : Psikolog, Asesor, trainer, therapist, konsultan SDI

Menyatakan bahwa alat ukur minat pekerjaan tersebut valid dan memberikan saran untuk pembenahan:

- NO. 3. perbaikan deskripsi : " --- seperti: perencanaan anggaran, pembedayaan, ---- "

- No. 9. perbaikan huruf besar diawal kata : "Berkomunikasi ---- "

- NO. 13. perbaikan urutan kata : "Perencanaan, penanaman dan ---- "

Jakarta, 21 Desember 2016



ELUY FITASARI

BUKTI KONSULTASI

Nama : Razaf Pari

NIM : 13410105

Pembimbing : Dr. Ali Ridho, M.Si

Judul Skripsi : Pengembangan Alat Ukur Minat dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) di Perum Perhutani

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD
1.	24 – 10 – 2016	Proposal Skripsi	
2.	27 – 10 – 2016	Revisi Bab I & Bab II	
3.	31 – 10 – 2016	Revisi Bab III	
4.	25 – 11 – 2016	Seminar Hasil Proposal	
5.	06 – 12 – 2016	Konsultasi Hasil Proposal	
6.	09 – 02 – 2017	Revisi Bab IV & Bab V	
7.	23 – 02 – 2017	ACC Keseluruhan	

Malang, Februari 2017
Mengetahui,



Dr. Ali Ridho, M.Si
Pembimbing