BAB III

OBJEK DAN METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. Sugiyono (2012:13) menyatakan bahwa:"Objek penelitian sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu)". Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Objek penelitian ini adalah pelatihan dan kompetensi kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi yang beralamat diKantor POS Cimahi, Jl Gatot Subroto 1 Cimahi.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012:2) yang menyatakan bahwa:"Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Berdasarkan jenisnya, maka metode penelitian terdiri dari deskriptif dan verifikatif. Husein Umar (2011:22) menyatakan bahwa: ”Metode deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau member paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya”. Metode deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1, yaitu untuk menjelaskan bagaimana pelatihan pegawai, kompetensi kerja, dan kinerja pegawai di PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

Sedangkan terkait dengan verifikatif, Iqbal Hasan (2008:11) menyatakan bahwa: ”Metode verifikatif yaitu menguji kebenaran sesuatu (pengetahuan) dalam bidang yang telah ada dan digunakan untuk menguji hipotesis yang menggunakan perhitungan statistik”. Metode verifikatif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah nomor 2, 3, dan 4, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi; seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi; dan seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

3.2.1 Desain Penelitian

Moh. Nazir (2008:84) menyatakan bahwa: “Desain peneltian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, mulai tahap persiapan sampai tahap penyusunan laporan”. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini termasuk metode penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang

mengungkapkan gambaran masalah yang terjadi pada saat penelitian ini berlangsung.

Moh. Nazir (2008:54) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah: ”Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.” Dengan demikian, penelitian deskriptifmerupakan penelitian yang memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan. Dikatakan deskriptif karena bertujuan memperoleh pemaparan yang objektif khususnya mengenaipelatihan, kompetensi kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

1. Sumber Masalah.

   Peneliti melakukan survei pendahuluan untuk menentukan fenomena yang terjadi untuk dijadikan sebagai dasar penelitian.

2. Rumusan Masalah.

   Penelitian merumuskan masalahnya sebagai berikut:

   a. Untuk mengetahui pelatihan dan kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi.
   b. Untuk mengembangkan pelatihan dan kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

c. Untuk mengimplementasikan pelatihan dan kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

3. Konsep dan Teori yang Relevan dan Penemuan yang Relevan.

   Untuk menjawab hipotesis penelitian yang terdapat dalam rumusan masalah tersebut dibutuhkan sumber data teoritis yang relevan, dan atau penelitian sebelumnya dengan tema yang sama untuk digunakan dalam menjawab pertanyaan sementara.

4. Pengajuan Hipotesis.

   Hipotesis dalam penelitian ini adalah meneliti pelatihan dan kompetensi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

5. Metodologi Penelitian.

   Peneliti dapat memilih metode survei dan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan m**e**tode kualitatif dan metode kuantitatif.

6. Menyusun Instrument Penelitian.

   Instrument penelitian merupakan alat yang digunakan dalam proses penelitian

7. Simpulan.

   Simpulan adalah langkah terakhirdari suatu periode berupa jawaban terhadaprumusan masalah. Denganmenekankan padapemecahan masalah berupa informasi mengenai solusimasalah yang bermanfaat sebagaidasar untuk pembuatan keputusan.

Tabel 3. 1 Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode Yang Digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T-1	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi	*cross sectional*
T-2	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi	*cross sectional*
T-3,4	*Descriptive& verifikative*	Explenatory Survey	PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi	*cross sectional*

3.2.2 Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen, seperti dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Varibel X).

   Sugiyono (2012:59) menyatakan bahwa: "Variabel dependen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)." Dalam penelitian ini, variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan kompetensi pegawai. Variable-variabel tersebut di tentukan dengan skala ordinal, data-data di peroleh melalui kuisioner.

2. Variabel Dependen (Varibel X).

Sugiyono (2012:59) menyatakan bahwa: ”Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain”. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Pelatihan (X_1)	Proses pembelajaran yang melibatkan peningkatan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Byars dan Rue (2008:161)	1. Reaksi	Tingkat reaksi yang ditampilkan pegawai	Ordinal	Pegawai PT POS
		2. Pembelajaran	Tingkat pembelajaran yang diperoleh pegawai		
		3. Perilaku	Tingkat perilaku yang ditampilkan pegawai		
		4. Hasil	Tingkat hasil yang diperoleh dari pegawai		
Kompetensi Pegawai (X_2)	Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas	1. Intelektual	Tingkat kompetensi intelektual pegawai	Ordinal	Pegawai PT POS
		2. Emosional	Tingkat kompetensi emosional pegawai		
		3. Sosial	Tingkat kompetensi sosial pegawai		

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
	pengetahuan konseptual. Spencer and Spencer (Umi Narimawati, 2007:75)				
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai dan Sagala (2011:554)	1. Teknis	Tingkat kemampuan teknis pegawai	Ordinal	Pegawai PT POS
		2. Konseptual	Tingkat kemampuan konseptual pegawai		
		3. Hubungan Interpersonal	Tingkat kemampuan hubungan interpersonal pegawai		

3.2.3 Sumber Dan Teknik Pengelompokan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012:137), sumber data dapat dibagi menjadi dua garis besar, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, seperti dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer.

   Sugiyono (2012:137) menyatakan bahwa sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik

dari pribadi (responden) maupun dari suatu perrusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara memberikan kuisioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder.

   Sugiyono (2012:137) menyatakan bahwa sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku dan artikel-artikel dari jurnal ilmiah.

3.2.3.2 Teknik Pengelompokan Data

Untuk memfokuskan diri pada data yang ingin diperoleh dalam penelian ini, peneliti mengelompokan data kedalam dua kelompok yaitu :

1. Populasi.

   Populasi adalah seluruh data yang menjadi objek penelitian (Margono, 2010:118). Menurut Sugiyono (2012:115) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

   Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi berjumlah 121 pegawai.

Tabel 3. 3 Populasi Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Manajerial	1
2.	Bagian Operasional	25
3.	Bagian Perencanaan, Teknik, dan Sarana	2
4.	Satuan Pengawasan Internal	4
5.	Bagian SDM	4
6.	Bagian Bisnis Filateli	3
7.	Bagian Produksi dan Distribusi	40
8.	Bagian Pengembangan Pasar	5
9.	Bagian Keuangan dan Administrasi Pegawai	37
	Jumlah	121

Sumber : PT. POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi

2. Sampel.

Sugiyono (2012:215) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi itu. Margono (2010:121) mengemukakan bahwa sampel adalah "sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu.Dalam menentukan sample, penulis menggunakan teknik sampling yaitu *non propability sampling* dengan teknik sampling aksidental. Menurut Sekaran (Zulganef, 2008;146) *non probability sampling* adalah: "Metode penarikan sampel yang dilakukan ketika unsur-unsur populasi tidak diketahui atau tidak mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel".

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Menurut Husein Umar (2011:141), ukuran sampel merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan persentase kelonggaran ketidak telitian, karena dalam pengambilan sampel masih dapat ditolelir atau diinginkan.Penelitian

ini bersifat sosial, maka taraf kesalahan ditetapkan sebesar α = 10%. Selanjutnya Rumus Slovin dijelaskan sebagai berikut:

n = $$\frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi.

e = taraf kesalahan

Perhitungan:

$$n = \frac{121}{1 + (121)(0{,}1^2)}$$

$$n = \frac{121}{2.22}$$

$$n = 54{,}751$$

$$n \approx 55$$

Selanjutnya 55 unit sampel tersebut didistribusikan dengan menggunakan ukuran proporsional strata populasi (*propotional to size*) yang rumusnya sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

ni = besarnya sampel stratum ke-i

Ni = besarnya populasi stratum ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besarnya sampel dalam populasi

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah responden setiap *divisi* yang terpilih sebagai berikut :

1. Manajeria

$$n_i = \frac{1}{121} \times 55 = 0{,}5 = 1$$

2. Bagian Operasional

$$n_i = \frac{25}{121} \times 55 = 11{,}4 = 11$$

3. Bagian Perencanaan, Teknik, dan Sarana

$$n_i = \frac{2}{121} \times 55 = 0{,}9 = 1$$

4. Satuan Pengawasan Internal

$$n_i = \frac{4}{121} \times 55 = 1{,}8 = 2$$

5. Bagian SDM

$$n_i = \frac{4}{121} \times 55 = 1{,}8 = 2$$

6. Bagian Bisnis Filateli

$$n_i = \frac{3}{121} \times 55 = 1{,}4 = 1$$

7. Bagian Produksi dan Distribusi

$$n_i = \frac{40}{121} \times 55 = 18{,}2 = 18$$

8. Bagian Pengembangan Pasar

$$n_i = \frac{5}{121} \times 55 = 2{,}3 = 2$$

9. Bagian Keuangan dan Administrasi Pegawai

$$n_i = \frac{37}{121} \times 55 = 16{,}8 = 17$$

Berdasarkan rumus tersebut, selanjutnya Tabel 3.4 berikut ini menyajikan distribusi sampel penelitian pegawai PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

Tabel 3. 4 Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Manajerial	1	1
2.	Bagian Operasional	25	11
3.	Bagian Perencanaan, Teknik, dan Sarana	2	1
4.	Satuan Pengawasan Internal	4	2
5.	Bagian SDM	4	2
6.	Bagian Bisnis Filateli	3	1
7.	Bagian Produksi dan Distribusi	40	18
8.	Bagian Pengembangan Pasar	5	2
9.	Bagian Keuangan dan AdministrasiPegawai	37	17
	Jumlah	121	55

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada para responden. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan software komputer SPSS 20.0. Data dikatakan valid apabila memiliki nilai validitas di atas 0.300(Simamora, 2009:175).

Hasil Pengujian Validitas

Berikut ini rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian untuk variabel Pelatihan(X_1) yang terdiri 12 item pertanyaan, Kompetensi pegawai (X_2) yang terdiri dari 6 item pertanyaan dan Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari 6 pertanyaan.

Tabel 3. 5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Pelatihan (X_1)

No Item Pertanyaan	Korelasi Item - Total	Nilai Batas	Keterangan
1	0,695	0,3	Valid
2	0,698	0,3	Valid

3	0,649	0,3	Valid
4	0,641	0,3	Valid
5	0,707	0,3	Valid
6	0,751	0,3	Valid
7	0,426	0,3	Valid
8	0,698	0,3	Valid
9	0,597	0,3	Valid
10	0,556	0,3	Valid
11	0,618	0,3	Valid
12	0,637	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Hasil perhitungan uji validitas pada tabel 3.5 menunjukkan nilai korelasi untuk masing-masing item pertanyaan variabel Pelatihan(X_1) diperoleh lebih dari 0,3 sehingga sesuai dengan ketentuan dapat dinyatakan bahwa keenam item pertanyaan variabel Pelatihan(X_1) yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. 6Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kompetensi Pegawai (X_2)

Item	Korelasi Item – Total	Nilai Batas	Keterangan
1	0,848	0.3	Valid
2	0,844	0.3	Valid
3	0,762	0.3	Valid
4	0,725	0.3	Valid
5	0,819	0.3	Valid
6	0,846	0.3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Hasil perhitungan uji validitas pada tabel 3.6 menunjukkan nilai korelasi untuk masing-masing item pertanyaan variabel Kompetensi pegawai (X_2) diperoleh lebih dari 0,3 sehingga sesuai dengan ketentuan dapat dinyatakan bahwa kedua belas item pertanyaan variabel Kompetensi pegawai (X_2)yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. 7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai (Y)

Item	Korelasi Item – Total	Nilai Batas	Keterangan
1	0,834	0.3	Valid
2	0,862	0.3	Valid
3	0,782	0.3	Valid
4	0,836	0.3	Valid
5	0,708	0.3	Valid
6	0,451	0.3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Hasil perhitungan uji validitas pada tabel 3.7menunjukkan nilai korelasi untuk masing-masing item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh lebih dari 0,3 sehingga sesuai dengan ketentuan dapat dinyatakan bahwa kedua

belas item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y)yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Karena output keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (*Kaplan-Saccuzzo*2009 : 125).

Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk ketiga variabelyang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pelatihan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	12

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas Cronbach's Alpha variabel Pelatihan(X_1) diperoleh sebesar 0,868. Nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 dapat disimpulkan pernyataan kuesioner sebagai alat ukur variabel Pelatihan(X_1) yang digunakan adalah *reliabel*.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kompetensi pegawai (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	6

Nilai reliabilitas ronbach's Alphavariabel Kompetensi pegawai (X_2) diperoleh sebesar 0,893. Nilai Cronbach's Alphalebih besar dari 0,7 dapat disimpulkan pernyataan kuesioner sebagai alat ukur variabel Kompetensi pegawai (X_2) yang digunakan adalah *reliabel*.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	6

Nilai reliabilitas Cronbach's Alphavariabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 0,840. Nilai Cronbach's Alphalebih besar dari 0,7 dapat disimpulkan pernyataan kuesioner sebagai alat ukur variabel Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan adalah *reliabel*.

Tabel 3. 11 Rekap Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	R hitung	Nilai batas	Kesimpulan
Pelatihan(X_1)	0,819	0,7	Reliabel
Kompetensi pegawai (X_2)	0,941	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,881	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

3.2.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.2.5.1. Rancangan Analisis

Penelitian ini menggunakanjenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT POS Indonesia Persero Wilayah Cimahiberdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Datatersebutkemudiandianalisisuntukmemperoleh suatu simpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variable penelitian. Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab.

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kategori: sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.

d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$\%\ \text{skoraktual} = \frac{\text{Skoraktual}}{\text{skorideal}} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati, dkk. (2010:46)hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dimasukkan dalam kriteria persentase sebagai berikut:

Tabel 3. 12 Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati, dkk (2010:46)

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur

penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan-pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah: yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan POSitif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

b. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1, X2, …….Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), (Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *Methode of*

Successive Interval. Hays dalam Umi Narimawati, dkk. (2010:47). Dengan rumus sebagai berikut :

Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- Ambil data ordinal hasil kuesioner;
- Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya;
- Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal;
- Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal;
- Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$MeansofInterval = \frac{DensityatlowerLimit - (DensityatUpperLimit)}{areaUnderUpperLimit - (AreaUnderLowerLimit)}$$

Keterangan :

Mean of Interval	: Rata-rata interval
Density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	: daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit : daerah di bawah batas bawah

- Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala minimum] + 1.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah diuraikan, maka untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadapkinerja pegawai digunakan analisis regresi berganda.Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear bergandauntuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Formula pada model regresi linear berganda yaitu:

$$\boldsymbol{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e}$$

Keterangan:

Y : kinerja pegawai

a : Nilai intersep (konstan)

b_1, b_2: Koefisien arah regresi

X1 : pelatihan

X2 : kompetensi kerja

e : *error terms*

Arti koefisien b adalah jika nilai b positif (+), hal tersebut menunjukkan hubungan searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas akan diikuti oleh

peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat. Sedangkan jika nilai b negatif (-), hal tersebut menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan besarnya nilai variabel bebas akan diikuti oleh penurunan besarnya nilai variabel terikat dan sebaliknya.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hubungan yang telah ada mempunyai kadar tertentu, maka harus melihat dua hal. Pertama, ada (dalam pengertian nyata atau berarti) atau tidak ada keterkaitan antara : kinerja pegawai (Y) dengan pelatihan (X_1) dan kompetensi kerja(X_2) secara bersama-sama.

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana dalam Umi Narimawati dkk (2010:49) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r - \frac{n(\sum xXi) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X1 = Pelatihan

X2 = Kompetensi

Y = Kinerja Pegawai

N = Jumlah Responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.13berikut:

Tabel 3. 13 Tingkat Keeratan Korelasi

No.	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1.	0 – 0.20	Sangat rendah
2.	0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
3.	0.41 – 0.60	Korelasi sedang
4.	0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
5.	0.81 – 1	Korelasi Tinggi

4. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan SPSS 20.0atau secara manual didapat dari

KD = *r*2 x 100%

Dimana :

KD = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

3.2.5.2. Uji Hipotesis

Identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pelatihan (X_1), kompetensi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

1. Pengujian Secara Simultan/Total

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- Pelatihan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

  H0 :β_1; β_2= 0 pelatihan dan kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi, secara simultan.

  Hi:β_1; $\beta_2 \neq$ 0 pelatihan dan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi, secara simultan.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{y.x}}{k(1-R^2_{y.x)}}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebassecara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukanmenggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{kritis} dengannilai F_{test} yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari

hasilperhitungan dengan *micro-soft.* Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka $H_o$yangmenyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapatmenjelaskan perubahan nilai variabel terikat (prestasi kerja) ditolak dansebaliknya.

Sudjana (Umi Narimawati et.,al., 2010:51) menyatakan perhitunganterhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variable terikat menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitunganterhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment(*Pearson).*

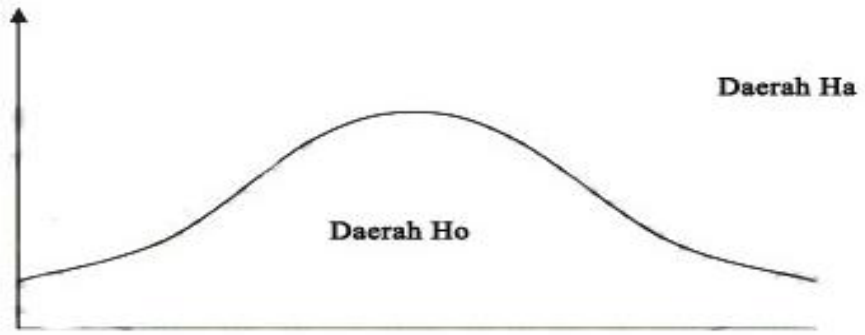
b. Kriteria pengujian

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3. 14Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar,dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta yxi \neq 0$. Untuk mengetahui βyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.



Gambar 3. 1Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Simultan

1. Pengujian secara parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut:

- Pelatihan berpengaruh terhadapkinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

  H0 : $\beta_1 = 0$: Pelatihan tidak berpengaruh terhadapkinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

  Hi : $\beta_1 \neq 0$: Pelatihan berpengaruh terhadapkinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

- Kompetensi pegawai berpengaruh terhadapkinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

  H0 : $\beta_2 = 0$: Kompetensi pegawai berpengaruh terhadapkinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

- Hi : $\beta_2 \neq 0$: Kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadapkinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Wilayah Cimahi.

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{b}{Se(b)}$$

Dimana :

b = Koefisien Regresi

Se (b) = Standar eror

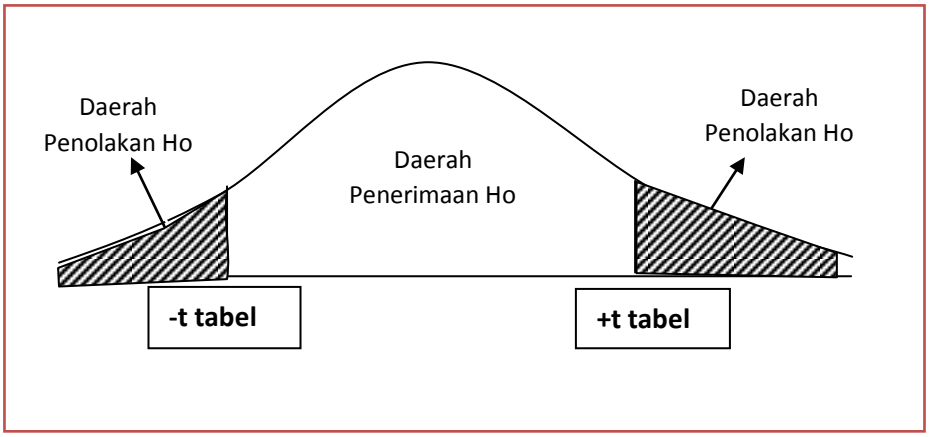
Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}= dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungan.



Gambar 3. 2 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Parsial