(Word to PDF Converter - Unregistered)

http://www.Word-to-PDF-Converter.netBAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan satu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun program. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang menyangkut objek penelitian yaitu, pelaksanaan pelatihan sebagai Variabel X dan produktivitas kerja pegawai sebagai Variabel Y.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Astra Internasional Tbk . Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung yang. berlokasi di Jln. Pasteur No.34 Bandung 40265 No. Telp. (022) 2000100, Facs. (022) 012350.

3.2. Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian kesatu dan kedua. Menurut Nazir (2003 : 54) mengatakan bahwa :

> "Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki."

Adapun deskriptif ini dilaksanakan untuk mengetahui gambaran

sesungguhnya tentang Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung. Sedangkan Sugiyono (2001:16) mengatakan bahwa :

"Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk memilih metode penelitian, menyusun *instrument* penelitian, mengumpulkan data dan menganalisanya."

Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ketiga, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitiaan. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Menurut Sugiyono (2008:18) menjelasakan proses penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

”1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrumen penelitian
7. Kesimpulan”

Berdasarkan proses penelitian yang dijelaskan diatas, maka penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Sumber masalah

Peneliti menentukan masalah-masalah sebagai fenomena untuk dasar penelitian.

2. Rumusan masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Proses penemuan masalah merupakan tahap penelitian yang paling sulit karena tujuan penelitian ini adalah menjawab masalah penelitian sehingga suatu penelitian tidak dapat dilakukan dengan baik jika masalahnya tidak dirumuskan secara jelas. Rumusan masalah atau pertanyaan penelitian akan mempengaruhi pelaksanaan tahap selanjutnya didalam tahap penelitian. Pada penelitian ini masalah-masalah dirumuskan melalui suatu pertanyaan, yang akan diuji dengan cara menguji hipotesis. Masalah dalam penelitian ini meliputi :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan karyawan Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung.

2. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan pada Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung.

3. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung.

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis) maka, peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan berpikir, Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis). Telaah teoritis dalam penelitian ini adalah :

menurut Mathis (2002:5), yang memberikan definisi mengenai bahwa
"Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas".

Menurut **Robert (2003:16).**

productivity is defined for our purposes as output per employee-hour,quality

considered", produktivitas adalah keluaran yang dihasilkan tenaga kerja persatuan waktu/perjam seseorang.

Menurut **Sedarmayanti (2001:20)** yang menyatakan bahwa:

Masalah peningkatan produktivitas merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi. Oleh karena itu, salah satu usaha kongkrit dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisiten dan berkesinambungan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah peningkatan pelatihan agar mampu mengemban tugas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

4. Pengajuan hipotesis

Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah " Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung."

5. Metode penelitian

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisiten yang dikehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis adalah tersedianya dana, waktu, dan kemudahan yang lain. Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik analisis data mengunakan statistik deskriptif dan verifikatif.

6. Menyusun instrumen penelitian

Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka peneliti dapat menyusun

instrumen penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen pada penelitian ini berbentuk kuesioner, untuk pedoman wawancara. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrumen penelitian harus terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya. Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut dapat dipercaya. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianilisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tertentu. Pengujian statistik yang digunakan adalah Korelasi Rank Spearman untuk meneliti erat tidaknya pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, koefisien determinasi untuk menilai besarnya pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dan uji t hitung untuk menguji tingkat signifikan.

7. Kesimpulan

Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar untuk pembuatan keputusan.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian.

Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun definisi dan istilah variabel menurut **Sugiyono (2004:33)** adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

   Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pelatihan.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya mengenai konsep serta indikator untuk masing-masing variabel dioperionalisasikan seperti ditunjukan oleh tabel di bawah ini

Tabel 3.1

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No Kuesioner	Skala	Su
Pelatihan (X)	"Pelatihan Adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi". **(Veithzal Rivai (2005:226)**	1. Materi pelatihan	1. ketepatan materi yang disampaikan	1,2	Ordinal	Di (In T Sal (Ca
			2. kesesuaian metode yang digunakan	3		
				4,5		
				6,7		

		2. Metode pelatihan	3. kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi	8,9 10		
		3. Pelatih (instruktur)	4. dukungan peserta pelatihan			
		4. Peserta pelatihan	5. ketepatan sarana lokasi pelatihan			
		5. Sarana pelatihan	6. rutinitas melakukan evaluasi			
		6. Evaluasi pelatihan				

Operasionalisasi Variabel Pelaksanaan Pelatihan

Sumber : Kerangka Pemikiran

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Produktifitas Kerja Karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No Kuesioner	Skala	S
Produktivitas Kerja (Y)	*"productivity is defined for our purposes as output per employeehour,quality considered"*, produktivitas adalah keluaran yang dihasilkan tenaga kerja persatuan waktu/perjam seseorang. Robert A. Sutermeister (2003:16)	1. Kemampuan kerja 2. Motivasi kerja 3. Hasil kerja 4. Efektivitas dan Efisien	2. kemampuan kerja 3. motivasi kerja Karyawan 4. hasil kerja karyawan 5. efektifitas dan efisiensi karyawan ketika bekerja	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10	Ordinal	D I Sa Ca

3. Sumber dan Teknik Penentuan Data

1. Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai " Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung" adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari obyek penelitian.

Menurut Umi Narimawati (2007:47) menyatakan bahwa :

> "Ada dua cara pokok untuk memperoleh data primer, yaitu dengan cara berkomunikasi dengan obyek yang diteliti atau responden dan melakukan observasi. Komunikasi dengan responden dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner. Kuesioner dapat secara tertulis maupun lisan. Sedang observasi dilakukan dengan tanpa pertanyaan".

Dalam penelitian ini data primer yang diambil langsung dari Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer adalah sebagai berikut :

1) *Interview,* langsung dilakukan dengan pihak terkait di perusahaan tempat obyek penelitian yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang diteliti oleh penulis. Terdapat dua tipe yaitu : *interview* terbuka dan *interview* tertutup.
2) Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan *form* yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada obyek penelitian guna mendapat informasi.

2. Data Sekunder

Data yang secara tidak langsung diperoleh oleh peneliti guna mendukung data yang sudah ada sehingga lebih lengkap adalah tergolong data sekunder. Menurut Umi Narimawati (2007:51) menyatakan bahwa : "Data sekunder

merupakan data yang sudah ada; data tersebut sudah dikumpulkan sebelumnya untuk tujuan-tujuan yang tidak mendesak". yaitu : dokumentasi perusahaan, jurnal, makalah, buku, dan penelitian terdahulu.

2. Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:72) menyatakan bahwa :

> "Populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian".

Sedangkan Sugiyono (2004:72) mengemukakan bahwa :

> "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan krakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung berjumlah 198 orang. yang dipelajari dalam Pelaksanaan Pelatihan Kerja dan Produktivitas kerja.

Adapun populasi Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung seprti pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3
Populasi Penelitian
Pada PT Astra Intrnasional Tbk. Toyota Sales
Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung

No.	Unit	Populasi
1.	Teknisi	88
2.	Service Advisor	27
3	Spare Part	28
4.	Gudang Bahan	28
5.	Valet/Service plus	27
	TOTAL	198

Sumber : PT Astra Intrnasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008:77) menyatakan bahwa : "Sample itu bermakna sebagai komponen-komponne yang merupakan dan mewakili populasi".

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *stratified random sampling* berdasarkan unit lokasi karyawan dan jumlah responden masing-masing strata.

Menurut Vincent Gasperz (1991:63) mengatakan bahwa *stratified random sampling* adalah sebagai berikut :

> *"Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum ".

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan Divisi Mekanik di PT Astra Internasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000) Cabang Pasteur Bandung, sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n) menggunakan pendapat Slovin yang dikutip Husein Umar (2004:78), untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut :

Dimana: n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian

$= 66{,}44 = 66$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 66 orang karyawan

Ukuran alokasi pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:78) adalah sebagai berikut :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Dimana :

n_1 = Besarnya sampel pada strata ke-1

N_1 = Besarnya populasi pada strata ke-1

N = Besarnya populasi keseluruhan

n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Teknisi

$$n_1 = \frac{88}{198} \times 67 = 29{,}77 = 30$$

2. Service Advisor

$$n_1 = \frac{27}{198} \times 67 = 9{,}13 = 9$$

3. Spare part

$$n_1 = \frac{28}{198} \times 67 = 9{,}47 = 9$$

4. Gudang Bahan

$$n_1 = \frac{28}{198} \times 67 = 9{,}47 = 9$$

5. Valet/Service Plus

$$n_1 = \frac{27}{198} \times 76 = 9{,}13 = 9$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel Penelitian
Pada PT Astra Intrnasional Tbk. Toyota Sales Operation (auto2000)
Cabang Pasteur Bandung

No.	Unit	Populasi	Sampel
1.	Teknisi	88	30
2.	Service Advisor	27	9
	Spare Part	28	

3.			9
4.	Gudang Bahan	28	9
5.	Valet/Service plus	27	9
	TOTAL	198	66

Sumber : Data Diolah 2010

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 66 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Wawancara

Melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan dan mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dan mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang tengah diteliti oleh penulis.

2) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

3) Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menelaah catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah pelaksanaan pelatihan dan produktivitas kerja.

Pada proses pengolahan hasil data penelitian, maka perlu dilakukan pengujian kualitas data sebelum diolah dan dianalisis. Ada pun konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu : validitas dan reliabilitas, artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bisa jika datanya kurang reliabel dan kurang valid, sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

3.2.4.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Menurut Masrun yang dikutip Sugiyono (2003:124) mengatakan :

"Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Apabila alat ukur tersebut berada < 0,3 (tidak valid) dan > 0,3 Valid)".

Berdasarkan dari pengertian tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan dan pernyataan mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat signifikan r kritis = 0,300 apabila alat ukur tersebut berada < 0,300 (tidak valid). Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka tidak valid
- $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka valid

Untuk pengujian validitas instrumen penelitian ini, penulis menggunakan program *excel* dalam tabulasi data dan memasukkan data tersebut ke dalam program *SPSS 17.0 for windows.*

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas
Variabel Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
(Variabel X Pelatihan Kerja)	Pert_1	0.570	0.300	Valid
	Pert_2	0.593	0.300	Valid
	Pert_3	0.626	0.300	Valid
	Pert_4	0.413	0.300	Valid
	Pert_5	0.684	0.300	Valid

	Pert_6	0.535	0.300	Valid
	Pert_7	0.621	0.300	Valid
	Pert_8	0.572	0.300	Valid
	Pert_9	0.330	0.300	valid
	Pert_10	0.411	0.300	Valid

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pelaksanaan pelatihan kerja tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel pelaksanaan pelatihan kerja dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
(Variabel y Produktivitas Kerja)	Pert_1	0.398	0.300	Valid
	Pert_2	0.511	0.300	Valid

	Pert_3	0.449	0.300	Valid
	Pert_4	0.405	0.300	Valid
	Pert_5	0.558	0.300	Valid
	Pert_6	0.455	0.300	Valid
	Pert_7	0.594	0.300	Valid
	Pert_8	0.557	0.300	Valid
	Pert_9	0.579	0.300	Valid
	Pert_10	0.407	0.300	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan produktivitas kerja karyawan tersebut valid dalam artian item-item dapat digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja karyawan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Muji Gunarto (2000 : wordpress.com) menyatakan bahwa :

> "Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama intrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran *(measurement error)."*

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut, selanjutnya dilakukan uji keandalan. Uji keandalan bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individual, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang sudah valid. Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Untuk teknik perhitungan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 17.0 for windows*. Item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis. Nilai r kritis yang ditetapkan adalah antara 0,6 dan 0,7 (Sugiyono, 2003:124). Kemudian output dibandingkan dengan uji signifikansi dengan uji t.

Pengujian ini dilakukan dengan teknik belah dua, dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Membagi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan menjadi dua, belahan pertama (total ganjil) dan belahan kedua (total genap);
2. Skor untuk masing-masing pertanyaan atau

pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total untuk masing-masing responden;

3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua dengan *rank spearman*;
4. Mencari reliabilitas untuk keseluruhan pertanyaan atau pernyataan dengan dengan rumus *spearman brown:*

Sugiyono (2004:122), menyatakan bahwa rumus *spearman brown* adalah sebagai berikut :

Keterangan:

r_{xy} = Reliabilitas untuk seluruh instrumen.

r_b = Korelasi *rank spearman* antar belahan ganjil dan belahan genap dari instrumen.

Untuk mengetahui lebih jelas hasil uji reliabilitas tiap item pernyataan dengan menggunakan *SPSS for windows 17.0* dapat dilihat pada lampiran "hasil output spss uji validitas dan reliabilitas variabel *independent* dan variabel *dependent*".

Hasil reliabilitas X_Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.679
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	.515
		N of Items	5[b]
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.602
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.752
		Unequal Length	.752
		Guttman Split-Half Coefficient	.748

a. The items are: Pert_1, Pert_3, Pert_5, Pert_7, Pert_9.

b. The items are: Pert_2, Pert_4, Pert_6, Pert_8, Pert_10.

Hasil reliabilitas Y_produktivitas kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.507
		N of Items	5[a]

	Part 2	Value	.523
		N of Items	5[b]
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.596
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.747
		Unequal Length	.747
		Guttman Split-Half Coefficient	.747

a. The items are: Pert_1, Pert_3, Pert_5, Pert_7, Pert_9.

b. The items are: Pert_2, Pert_4, Pert_6, Pert_8, Pert_10.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelaksanaan Pelatihan Kerja Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
x	0. 752	0.600	Reliabel
y	0. 747	0.600	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui bahwa dari semua item pertanyaan Pelaksanaan Pelatihan positif dan > r_{kritis} sebesar 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa semua item butir pertanyaan Produktivitas kerja karyawan sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

5. Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3. Rancangan Analisis

1. Metode Analisis Deskriptif/Kualitatif

Analisis Deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sugiyono (2004:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel 3.8 berikut ini :

Tabel 3.8
Pernyataan Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai (Positif)
Sangat setuju	5
Setuju	4

Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2004:89)

Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} X\ 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.9 sebagai berikut :

Tabel 3.9
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

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 (2007:84)

a. Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Untuk variabel sumber pelaksanaan pelatihan kerja dari 6 indikator dengan 10 item kuesioner dengan jumlah responden 66, maka akan diperoleh kriteria berikut ini :

Skor Aktual : jawaban seluruh responden 66 atas kuesioner 10 yang diajukan.

Skor Ideal : Bobot tertinggi 5 X 66 X 10 = 3300

b. Produktivitas Kerja

Untuk variabel sumber produktivitas kerja karyawan dari 4 indikator dengan 10 item kuesioner dengan jumlah responden 66, maka akan diperoleh kriteria berikut ini :

Skor Aktual : jawaban seluruh responden 66 atas kuesioner 10 yang diajukan.

Skor Ideal : Bobot tertinggi 5 X 66 X 10 = 3300

2. Metode Analisis Verifikatif/ Kuantitatif

a. Analisis Korelasi Pearson *Product Moment*

Analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat , maka digunakan korelasi.

"Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan tergantung" (Jonathan Sarwono,2006: 37)

Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment*, karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran rasio. Analisis *Korelasi Product Moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja Karyawan.

Rumus dari analisis *Korelasi Product Moment* adalah:

Sumber: Sugiyono, 2008

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Pelaksanaan Pelatihan

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

n = Banyaknya sampel

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

1. Jika nilai $r > 0$, artinya terjadi hubungan linear positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (*independent*), maka semakin besar pula nilai variabel Y (*dependent*).
2. Jika nilai $r < 0$, artinya terjadi hubungan linear negatif, makin kecil nilai variabel X (*independent*), maka semakin kecil nilai variabel Y (*dependent*).
3. Jika Nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (*independent)* dengan variabel Y (*dependent*).
4. Jika nilai $r = 1$ atau -1, artinya terjadi hubungan linear sempurna yaitu berupa garis lurus untuk r yang semakin mengarah angka 0, maka garis semakin tidak

lurus.

Penafsiran nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2010:231) lebih jelasnya dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 3.10
Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2010:231)

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak perubahan variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap *(ceteris paribus)*.

Husein Umar (2002:296), untuk menentukan Koefisien determinasi digunakan rumus adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:
Kd = Koefisien Determinasi
r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

3.2.5.2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah ada atau tidaknya dampak signifikan dari Pelaksanaan Pelatihan kerja (variabel X) sebagai variabel bebas dengan Produktivitas kerja karyawan (variabel Y) sebagai variabel tidak bebas. Jika tidak terdapat pengaruh signifikan maka di formulasikan dalam hipotesis Nol (H_0), yaitu hipotesis untuk ditolak. Apabila kedua variabel tersebut dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan maka diformulasikan dalam Hipotesis alternatif (H_1) yaitu merupakan hipotesis yang diharapkan untuk diterima.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Pelaksanaan Pelaksanaan Pelatihan (X) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu :

Ho : ρ = 0, berarti tidak ada pengaruh antara pelaksanaan Pelatihan terhadap

Produktivitas kerja karyawan.

H1 : $\rho \neq 0$, berarti terdapat Pengaruh antara pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktifitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H0 ditolak; H1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H0 diterima; H1 ditolak

Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$t_{hitung} =$

Keterangan :
t = Statistik uji korelasi
r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
n = banyaknya sampel dalam penelitian

Kriteria pengujian adalah Ho jika harga dari rumus di atas (t_{hitung}) yang didapat dari tabel distribusi *t* dengan $\alpha = 0.05$ (5%) untuk mengetahui diterima atau ditolak, dinyatakan melalui kriteria yang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000:316-317) yaitu :

- Jika nilai t_{tabel} > nilai t_{hitung}

Maka Ho ada pada daerah penerimaan, berarti H1 diterima atau pelaksanaan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

- Jika nilai t_{tabel} < nilai t_{hitung}

Maka Ho terdapat pada daerah penolakan, berarti H1 diterima atau pelaksanaan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kriteria :

Bila nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel}, maka Ho diterima

Bila nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel}, maka Ho ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak H1 diterima.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1 :

Gambar 3.1
Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan