BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut **Husein Umar (2005:303)** dalam **Umi Narimawati** mengemukakan bahwa "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu". Objek penelitian ini adalah Pelaksanaan Pelatiha, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

Adapun pengertian menurut **Arikunto (2001:29)** menerangkan bahwa : "Objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian".

Objek penelitian dilakukan di kantor Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung yang bertempat di Jl. Kiarapayung KM 4,5 Jatinangor Sumedang, yang akan dianalisis oleh peneliti yaitu mengenai Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik yang 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.

Menurut **Sugiyono (2005 : 21)**, dalam **Umi Narimawati** "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Metode deskriptif dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Pelakasanaan Pelatihan pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung , Bagaimana Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung, lalu Bagaimana Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

Sedangkan metode verifikatif menurut **Mashuri (2008:45)** menyatakan bahwa."Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

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

Dalam melakukan penelitian, perlu adanya desain penelitian yang bertujuan agar data dan informasi yang diperoleh lengkap dan akurat.

Menurut **Moh.Nazir (2003:84)**mendeskripsikan bahwa :"Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan sebuah proses dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian secara baik dan sistematis. Oleh karena itu, membuat desain penelitian sangat penting agar pembuatan sebuah karya ilmiah dapat terselesaikan secara cepat dan baik.

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan Pelatihan (variabel X_1) dan Pengembangan karir (variabel X_2) serta Kinerja Pegawai (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Pelaksanaan pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Kinerj aPegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
8. Melakukan analisis mengenai Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizone
T1	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung	*Cross Sectional*
T2	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung	*Cross Sectional*
T3	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung	*Cross Sectional*
T4	*Descriptive and Verifikatif*	*Descriptive and Explanatory Survey*	Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik	

			Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung	*Cross Sectional*
T5	*Descriptive and Verifikatif*	*Descriptive and Explanatory Survey*	Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung	*Cross Sectional*
T6	*Descriptive and Verifikatif*	*Descriptive and Explanatory Survey*	Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung	*Cross Sectional*

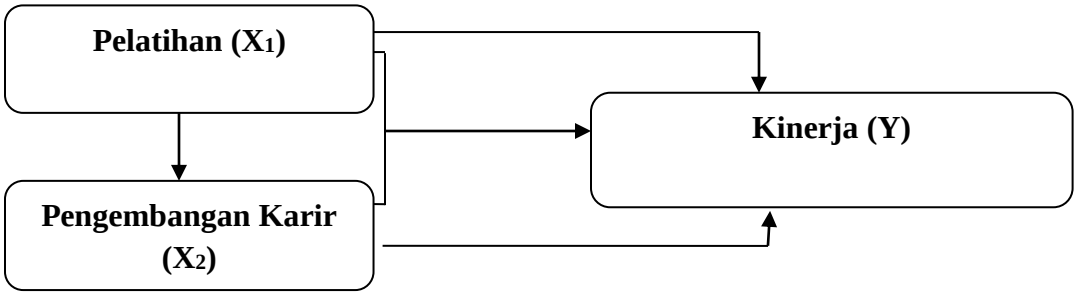
Keterangan :

- T1 = Pelaksanaan Pelatihan pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
- T2 = Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
- T3 = Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
- T4 = Pelaksanaan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
- T5 = Pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

- T6 = Pelaksanan Pelatihan terhadap Pengembangan karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut **Sugiyono (2005:31) dalam Umi Narimawati,** definisi variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk menjawab dan mengungkapkan masalah serta tujuan

penelitian, perlu dikemukakan terlebih dahulu variabel-variabel yang terkandung dalam penelitian ini.

1. Variabel Independen (Variabel X)/Variabel Bebas

   Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah "Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir". Skala pengukuran variabel ini adalah skala ordinal.

2. Variabel Dependen (Variabel Y)/Variabel Tidak Bebas

   Variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, maka yang menjadi variabel Y adalah "Kinerja pegawai :.Skala pengukuruan variabel ini adalah skala ordinal.

Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu; "Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**"** maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Table 3.2

Operasionalisasi Variabel Pelaksanaan Pelatihan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	Sumber Data
Pelaksanaan Pelatihan (X1) **Veithzal Rivai (2009:225)**	Veithzal Rivai (2009:225) mendefinisikan Dalam menentukan teknik teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai trade-off. Oleh karena itu tidak ada teknik tunggal yang terbaik.Metode pelatihan dan pengembangan terbaiktergantung dari beberapa faktor.	Materi pelatihan	Materi dalam pelatihan	Ordinal		Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
		Metode Pelatihan	Metode secara sistematis			
		Pelatih (Instruktur)	Kualiats Pelatih			
		Peserta Pelatihan	Pengalaman Pelatihan			
		Sarana Pelatihan	Tempat yang strategis.			
		Evaluasi Pelatihan	tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir			

Table 3.3

Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	Sumber Data
Pengembangan Karir (X2) **Bambang Wahyudi (2002:163)**	Bambang Wahyudi (2002:163) mendefinisikan Penyusunan suatu program pengembangan karir bagi tenaga kerja dalam suatu organisasi harus dilakukan denganmemperhatikan beberapa kemungkinan yang mencapai keseimbangan Antara kepentingan individu tenaga kerja dan kepentingan masyarakat sehingga pengembangan karir yang terjadi dapat bermangfaat ke kedua belah pihak	Menaksir kebutuhan karir *(Career need assesment)*	Menaksir kebutuhan karir menunjukan peranan organisasi	Ordinal		Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
		Kesempatan karir *(Career Oppertunities)*	Jenjang karir pegawai			
		Kesempatan karir *(Career Oppertunities)*	Penyesuaian kepentingan pegawai			

Table 3.4
Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	Sumber Data
Kinerja Karyawan Variabel (Y) **Fuad Mas'ud (2004:40)**	Menurut mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan dan dapat diukur dengan indikator – indikator tersebut.	Kuantitas kerja pegawai	kuantitas kerja pegawai	Ordinal		Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung
		Kualitas kerja pegawai	kualitas kerja yang dilakukan pegawai			
		Pengetahuan kerja pegawai	Tingkat pengetahuan kerja pegawai			
		Efisiensi	Efisiensi pegawai dalam bekerja			
		Keandalan	Keandalan pegawai dalam bekerja			
		Sikap	Sikap yang ditunjukan pegawai dalam bekerja			
		Kreativitas pegawai	kreatifitas pegawai dalam bekerja			

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber data penelitian yang diperlukan dan dapat diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian (primer), maupun secara tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian (sekunder).

1. Sumber data primer

   Sumber data ini merupakan sumber data yang yang diinginkan dan diperlukan dalam penelitian yang diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandu.

2. Sumber data sekunder

   Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang tidak langsung berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi sifatnya melengkapi, membantu, dan menambah informasi untuk bahan penelitian.Sumber data sekunder yang ada dalam penelitian ini di antaranya kajian literature, dokumen-dokumen, laporan-laporan, jurnal, dan internet.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

A. Populasi

Mengumpulkan dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah yang penting dalam penelitian. Menurut **Sugiyono (2006:55)** menyatakan pengertian populasi sebagai berikut :

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

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung berjumlah sebanyak 87 orang, dimana terbagi dalam 15 bagian, sebagaimana dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut ini :

Tabel 3.5
Jumlah Pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

No	Sub Bagian	Jumlah Pegawai
1	KAPUSDIKLAT REGIONAL	1
2	KABAG TATA USAHA	1
3	KASUBAG PROGRAM & STAF	4
4	KASUBAG KEUANGAN & STAF	5
5	KASUBAG ADUM & STAF	4
6	KASUBAG PERPUSTAKAAN & STAF	5
7	KABID DIKLAT TEKNIS FUNGSIONAL	1
8	KASI ANALISIS KURSIL&METODE DIKLAT & STAF	9
9	KASI PELAKSANA & STAF	11
10	KASI EVALUASI & ALUMNI & STAF	8
11	KABID DIKLAT STRUKTURAL	1
11	KASI ANALISI KURSIL & METODE DIKLAT & STAF	9
12	KASI PELAKSANA & STAF	10
13	KASI EVALUASI DATA & STAF	10
14	KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL	8
Total		**87**

*Sumber:*Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

B.Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.Berdasarkan populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah penelitian diperlukan suatu **sampel** penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar. Selain itu, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, hal ini dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, dan

waktu. Atas dasar pemikiran tersebut maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Menurut **Vincent Gaspersz (2000:63)** , menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Umi Narimawati(2010:38)

Ket :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{87}{1 + 87(0{,}1)^2}$$

= 46.5240642 ~47

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 87 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 46 orang pegawai dengan pembulatan.

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing biro dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

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

1. Kapusdiklat Regional

$$\mathrm{n_i} = \frac{1}{87} \times 46 = 0.528 = 0$$

2. Kabag Tata Usaha

$$\mathrm{n_i} = \frac{1}{87} \times 46 = 0.528 = 1$$

3. Kasubag Program & Staf

$$n_i = \frac{4}{87} \times 46 = 2.11 = 2$$

4. Kasubag Keuangan & Staf

$$n_i = \frac{5}{87} \times 46 = 2.643 = 3$$

5. Kasubag Adum & Staf

$$n_i = \frac{4}{87} \times 46 = 2.11 = 2$$

6. Kasubag Perpustakaan & Staf

$$n_i = \frac{5}{87} \times 46 = 2{,}643 = 2$$

7. Kabid Diklat Teknis Fungsional

$$n_i = \frac{1}{87} \times 46 = 0.528 = 1$$

8. Kasi Analisis Kursil & Metode Diklat &Staf

$$n_i = \frac{9}{87} \times 46 = 4.758 = 5$$

9. Kasi Pelaksana & Staf

$$n_i = \frac{11}{87} \times 46 = 5.816 = 6$$

10. Kasi Evaluasi Data & Alumni & Staf

$$n_i = \frac{8}{87} \times 46 = 4.229 = 4$$

11. Kabid Diklat Struktural

$$n_i = \frac{1}{87} \times 46 = 0.528 = 1$$

12. Kasi Analisis Kursil & Metode Diklat & Staf

$$n_i = \frac{9}{87} \times 46 = 4.758 = 5$$

13. Kasi Pelaksana & Staf

$$n_i = \frac{10}{87} \times 46 = 5.287 = 5$$

14. Kasi Evaluasi Data & Staf

$$n_i = \frac{10}{87} \times 46 = 5.287 = 5$$

15. Kelompok Jabatan Fungsional

$$n_i = \frac{8}{87} \times 46 = 4.229 = 4$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel Pegawai pada masing – masing bagian pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Populasi dan Sample

No	Sub Bagian	Populasi	Sampel
1	KAPUSDIKLAT REGIONAL	1	0
2	KABAG TATA USAHA	1	1
3	KASUBAG PROGRAM & STAF	4	2
4	KASUBAG KEUANGAN & STAF	5	3
5	KASUBAG ADUM & STAF	4	2
6	KASUBAG PERPUSTAKAAN & STAF	5	2
7	KABID DIKLAT TEKNIS FUNGSIONAL	1	1
8	KASI ANALISIS KURSIL&METODE DIKLAT & STAF	9	5
9	KASI PELAKSANA & STAF	11	6
10	KASI EVALUASI & ALUMNI & STAF	8	4
11	KABID DIKLAT STRUKTURAL	1	1
11	KASI ANALISI KURSIL & METODE DIKLAT & STAF	9	5
12	KASI PELAKSANA & STAF	10	5
13	KASI EVALUASI DATA & STAF	10	5
14	KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL	8	4
Total		**87**	**46**

*Sumber:*Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang menunjang dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan *(Field Research)* Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan melalui:

a. Observasi (Pengamatan Langsung), yaitu melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Kuesioner/angket yaitu teknik pengumpulan data primer melalui daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis sehubungan dengan masalah yang sedang diteliti kepada para pegawai Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung dimana setiap option terdiri dari lima kriteria sebagai berikut.

Table 3.7
INTERPRESTASI ALTERNATIF JAWABAN

ALTERNATIF JAWABAN	PERNYATAAN POSITIF	PERNYATAAN NEGATIF
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

d. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku diperpustakaan dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

3.2.4.1 Uji Validitas

Pada suatu penelitian, data merupakan hal yang paling penting.Hasil tersebut disebabkan data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi membentuk hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data akan sangat menentukan mutu hasil penelitian, sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan realibel.

Menurut **Suharismi Arikunto (2004:145)** menerangkan bahwa Validitas adalah suatu ukuran menunjukan tingkat kevalidan dan kesasihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah.

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Seperti yang telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total = 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan apabila < 0,30 berarti data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan rumus korelasi *pearson*(r). Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item.Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment.* Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitasdilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *software SPSS 16.0 for windows* dengan metode korelasi *pearson product moment* yang rumusnyasebagai berikut:

Sumber: Sugiyono (2008:248)

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson product moment*

X = Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan karir

Y = Kinerja Karyawan

n = Ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel

Nilai dari hasil kuesioner yang telah disebarkan harus diuji kesahihannya dan keandalannya dengan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows version 16.0*.

Seperti telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan pernyataan dari alat ukur yang digunakan. Dari hasil alat ukur tersebut didapat data yang akurat dan dapat dipercaya.

Jumlah pernyataan kuesioner yang disebarkan terdiri dari 3 (tiga) jenis, yaitu 12 butir pernyataan untuk variabel Pelaksanaan Pelatihan , 6 butir pernyataan untuk variabel Pengembangan karir, dan 14 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai, yang diisi oleh seluruh responden.

Untuk mengetahui kesahihan kuesioner yang telah disebarkan dengan jumlah 32 butir pernyataan, digunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Suatu butir pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung >*r* tabel (Ghozali, 2006).

Tabel 3.8

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Pelaksanaan Pelatihan

Variabel	Item	Indeks Validitas	R.Kritis	Keterangan
Pelaksanaan Pelatihan (X1)	1	0.365	0.288	Valid
	2	0.297	0.288	Valid
	3	0.453	0.288	Valid
	4	0.547	0.288	Valid
	5	0.494	0.288	Valid
	6	0.506	0.288	Valid
	7	0.476	0.288	Valid
	8	0.488	0.288	Valid
	9	0.553	0.288	Valid
	10	0.578	0.288	Valid
	11	0.630	0.288	Valid
	12	0.611	0.288	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

Tabel 3.9

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Variabel	Item	Indeks Validitas	R.Kritis	Keterangan
Pengembangan Karir (x2)	1	0.554	0.288	Valid
	2	0.742	0.288	Valid
	3	0.618	0.288	Valid
	4	0.375	0.288	Valid
	5	0.677	0.288	Valid
	6	0.644	0.288	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

Tabel 3.10

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item	Indeks Validitas	R.Kritis	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.573	0.288	Valid
	2	0.635	0.288	Valid
	3	0.635	0.288	Valid
	4	0.427	0.288	Valid
	5	0.379	0.288	Valid
	6	0.585	0.288	Valid
	7	0.433	0.288	Valid
	8	0.678	0.288	Valid

	9	0.511	0.288	Valid
	10	0.297	0.288	Valid
	11	0.314	0.288	Valid
	12	0.497	0.288	Valid
	13	0.447	0.288	Valid
	14	0.573	0.288	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu **(Sugiyono, 2005:3).** Peneliti menggunakan Metode Alpha untuk menguji reliabel atau tidaknya data yang digunakan. Metode ini mencari reliabilitas internal yaitu menggunakan reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran, adapun rumus yang digunakan adalah Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum Si}{St}\right]$$, (Riduwan, 2007:125)

Dimana : r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total, k = Jumlah item

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan

memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *split-half* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Pelaksanaan Pelatihan	0,702	0,700	Reliable
Pengembangan Karir	0,784	0,700	Reliable
Kinerja Pegawai	0,804	0,700	Reliable

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

3.2.4.3 Uji MSI

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variabel sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval (* Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

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

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :

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

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

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana penerapan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Setiap 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. Unutk 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 :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

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 (2007:85),** selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.12 sebagai berikut :

Tabel 3.12
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

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

Sumber : Umi Narimawati, 2007:85

1. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

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

Keseluruhan nilai atau skor yag 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 X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu 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, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :
   a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
   b) Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
   c) Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
   d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
   e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :

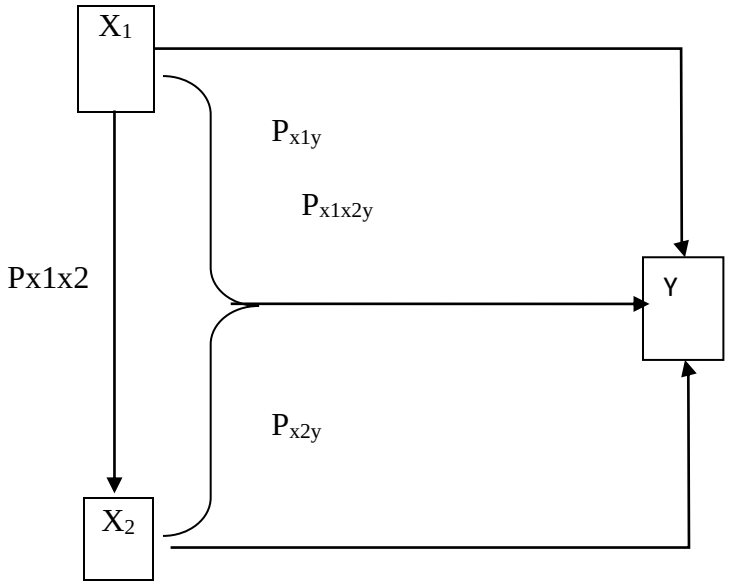
Mean of Interval	: Rata-rata interval
Density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	: daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	: daerah di bawah batas bawah

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

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

2. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai digunakan analisis jalur *(path analysis)*

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen.Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Analisis Jalur

Keterangan :

X_1 : Pelaksanaan Pelatihan

X_2 : Penegembangan Karir

Y : Kinerja Pegawai

P_{x1y} :Koefisien jalur Pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

P_{x2y} : Koefisien jalurPengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai

P_{x1x2} : Koefisien jalur Pelaksanaan Pelatihan terhadap Pengembangan kari

P_{x1x2y} : Koefisien jalur Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai

3. Analisis Korelasi

Menurut **Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati**, mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X_1 = Pelaksanaan Pelatihan

X_2 = Pengembangan Karir

y = Kinerja Pegawai

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.13

Tabel 3.13
Tingkat Keeratan Korelasi

0- 0.199	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono(2009:214)

4. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

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

Dimana :

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

3.2.5.2 Uji Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji pengaruh Pealksanaan Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung. Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

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

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

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

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Pelaksanaan pealatihan dan Pengembangan karir) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Kinerja Pegawai) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sugiyono (2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson.*

b. Hipotesis

H0 ; $\rho = 0$ Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

H1 ; $\rho \neq 0$, Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

2. Pengujian Secara Parsial

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

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_{i} = \frac{PYX1}{\sqrt{\frac{(1-R^2 XY....Xk)CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3....,5$$

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

b. Hipotesis

Ho, $\rho = 0$ Pelaksanaan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.

H11, $\rho \neq 0$ Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung.

Ho, $\rho = 0$ Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

H12, $\rho \neq 0$ Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

H0, $\rho = 0$ Pelaksanaan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung .

H13, $\rho \neq 0$, Pelaksanaan Pelatihan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung

c. Kriteria pengujian

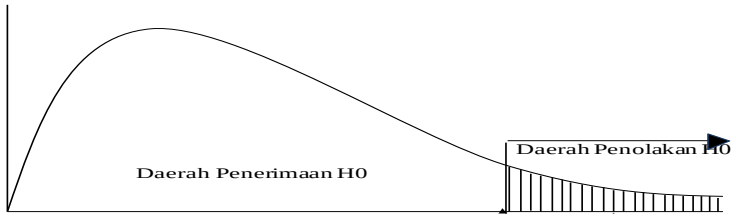
Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

a) Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.

b) Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.

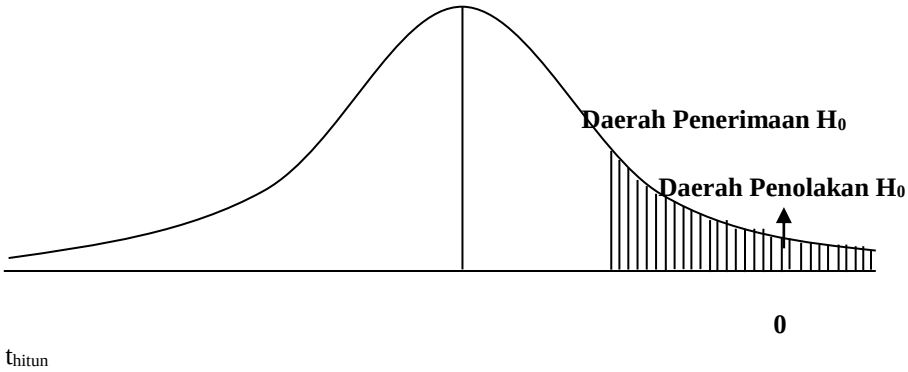
c) Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} < 0,05$

Berikut merupakan gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 secara simultan:



Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Simultan

Berikut ini gambar yang memperlihatkan daerah penerimaan dan penolakan H_0.



Gambar 3.4
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Parsial

BAB III ……60
OBJEK DAN METODE PENELITIAN 60
3.1 Objek Penelitian 60
3.2 Metode Penelitian 61
3.2.1 Desain Penelitian 62
3.2.2 Operasionalisasi Variabel 66
3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data 71
3.2.3.1 Sumber Data 71
3.2.3.2 Teknik Penentuan Data 72
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data 79
3.2.4.1 Uji Validitas 80
3.2.4.2 Uji Reliabilitas 85
3.2.4.3 Uji MSI 86
3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis 88
3.2.5.1 Rancangan Analisis 88
3.2.5.2 Uji Hipotesis 94