

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti. Pertama, yaitu mengetahui pengaruh positif efektivitas pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), serta pengaruh positif efektivitas manajemen karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), serta pengaruh positif efektivitas pelatihan (X1) dan efektivitas manajemen karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh variabel yang diteliti yakni variabel efektivitas pelatihan (X1), variabel efektivitas manajemen karir (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y). Sedangkan unit penelitiannya adalah Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota. Dalam memperoleh data tersebut, penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner skala ordinal yang akan dianalisis secara deskriptif dan dapat diverifikasi.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan rencana logis dan sistematis untuk menyelesaikan masalah penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016) menjelaskan metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memeriksa suatu populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Oleh karena itu peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memastikan hasil yang handal dan valid yang dapat memenuhi maksud dan tujuan peneliti dalam penelitian ini.

3.3. Variabel Penelitian

Variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Dikatakan pula variable adalah suatu sifat yang yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different value*). (Kerlinger, 1978). Dalam penelitian kali ini terdapat dua variable yang digunakan yakni: Pertama, variable X atau variable independen, yaitu variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependent. Variable independent dalam penelitian ini adalah “Pelatihan” dan “manajemen karir”; Kedua, variable dependent atau variable Y adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable independent. Variable Y sering juga disebut dengan variable output, kriteria, konsekuen. Adapun variable dependent dalam penelitian ini adalah “Kinerja Pegawai”.

Operasional variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel untuk mengukur indikator dari variabel dengan menggunakan alat bantu pengujian hipotesis dapat lebih tepat, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di berikut ini:

1. Operasional Variabel Pelatihan

Tabel. 3.1
Operasional Variabel Pelatihan

Konsep	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	Butir
Pelatihan (Variabel X) Pelatihan (<i>training</i>) <i>“is the systematic learning process of altering the behavior of employees in a direction that will achieve organization goals. Training is related to present job skills and abilities”.</i> (Ivancevich, 2013 & Dessler, 2020)	Tujuan	Kesesuaian tujuan pelatihan dengan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	Tingkat Kesesuaian Tujuan Pelatihan dengan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan	Ordinal	1
		Kesesuaian tujuan pelatihan dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	Tingkat Kesesuaian tujuan pelatihan dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	Ordinal	2
		Kesesuaian tujuan pelatihan dengan perilaku kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	Tingkat Kesesuaian tujuan pelatihan dengan perilaku kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	Ordinal	3
	Materi	Kesesuaian Materi dengan pengetahuan dalam pekerjaan	Tingkat Kesesuaian Materi dengan pengetahuan dalam pekerjaan	Ordinal	4
		Kesesuaian Materi dengan Keterampilan yang di Butuhkan dalam Pekerjaan	Tingkat Kesesuaian Materi dengan Keterampilan yang di Butuhkan dalam Pekerjaan	Ordinal	5
		Kesesuaian Materi dengan perilaku kerja yang di Butuhkan dalam Pekerjaan	Tingkat Kesesuaian Materi dengan perilaku kerja yang di Butuhkan dalam Pekerjaan	Ordinal	6
	Metode & Media	Efektivitas metode pelatihan dalam mencapai tujuan pelatihan	Tingkat Efektivitas metode pelatihan dalam mencapai tujuan pelatihan.	Ordinal	7
		Metode yang digunakan mudah digunakan sesuai dengan keterampilan pekerjaan.	Tingkat kemudahan Metode yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan pekerjaan.	Ordinal	8
		Metode yang digunakan mudah digunakan sesuai dengan perilaku pekerjaan.	Tingkat kemudahan Metode yang digunakan untuk meningkatkan perilaku pekerjaan.	Ordinal	9
		Ketertarikan terhadap Media yang digunakan dalam pelatihan	Tingkat ketertarikan terhadap media yang digunakan dalam pelatihan	Ordinal	10
		Media yang digunakan efektif digunakan untuk mencapai tujuan	Tingkat efektivitas Media yang digunakan digunakan untuk mencapai tujuan	Ordinal	11
		Media yang digunakan efisien untuk mencapai tujuan pelatihan	Tingkat efisiensi Media yang digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan	Ordinal	12

	Peserta	Kesesuaian peserta dengan kualifikasi yang telah ditentukan dalam pelatihan	Tingkat Kesesuaian peserta dengan kualifikasi yang telah ditentukan dalam pelatihan	Ordinal	13
		Kemampuan Peserta dalam memahami materi pelatihan	Tingkat Kemampuan Peserta dalam memahami materi pelatihan	Ordinal	14
		Kemampuan Peserta dalam menerapkan materi pelatihan	Tingkat Kemampuan Peserta dalam menerapkan materi pelatihan	Ordinal	15
	Pelatih	Kemampuan Instruktur dalam memahami materi Pelatihan	Tingkat kemampuan instruktur dalam memahami materi Pelatihan	Ordinal	16
		Keterampilan Instruktur dalam menggunakan metode pelatihan	Tingkat Keterampilan Instruktur dalam menggunakan metode pelatihan	Ordinal	17
		Keterampilan Instruktur dalam menggunakan media pelatihan	Tingkat Keterampilan Instruktur dalam menggunakan media pelatihan	Ordinal	18
		Kemampuan Instruktur dalam menggunakan bahasa yang mudah difahami	Tingkat Kemampuan Instruktur dalam menggunakan bahasa yang mudah difahami	Ordinal	19
	Waktu	Kesesuaian waktu pelaksanaan pelatihan dengan kebutuhan keterampilan pekerjaan saat ini	Tingkat Kesesuaian waktu pelaksanaan pelatihan dengan kebutuhan keterampilan pekerjaan saat ini	Ordinal	20
		Alokasi waktu pelatihan cukup untuk mencapai tujuan pelatihan	Tingkat Alokasi waktu pelatihan cukup sesuai untuk mencapai tujuan pelatihan	Ordinal	21

2. Operasional Variabel Manajemen Karir

Tabel. 3.2
Operasional Variabel Manajemen Karir

Konsep	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	Butir
<p>“<i>Career Management is the process for enabling employees to better understand and develop their career skills and interests, and to use these skills and interests more effectively.</i>”</p> <p>(Manajemen karir adalah proses untuk memungkinkan karyawan untuk lebih memahami dan mengembangkan keterampilan dan minat karir mereka, serta menggunakan keterampilan dan minatnya secara lebih efektif). Dessler, 2020</p>	Perencanaan Karir (<i>career planing</i>)	<i>Making decision & setting goal</i>	Pegawai memiliki rencana dan tujuan karir dimasa depan.	Ordinal	22
			Pegawai merencanakan berbagai aktivitas untuk mendukung dan menunjang rencana karir	Ordinal	23
			Tingkat keikutsertaan Pegawai dalam mengikuti berbagai aktivitas untuk mendukung dan menunjang rencana karir	Ordinal	24
		<i>Self Assesment</i>	Tingkat Pemahaman pegawai terhadap kompetensi yang harus dimiliki dalam menunjang tujuan karir	Ordinal	25
			Tingkat pemahaman pegawai terhadap kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir.	Ordinal	26
			Tingkat keikutsertaan kegiatan pegawai untuk mendapatkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menunjang tujuan karir	Ordinal	27
		Mencari Peluang	Tingkat pemahaman pegawai dalam mencari peluang yang dapat menunjang karir.	Ordinal	28
			Tingkat keaktifan pegawai dalam mencari peluang karir didalam organisasi untuk mencapai tujuan karir.	Ordinal	29
		Mengejar Prestasi	Tingkat Keinginan Pegawai dalam menempati formasi jabatan untuk menunjang tujuan karir	Ordinal	30
			Frekuensi keikutsertaan pegawai dalam proses seleksi formasi kerja/jabatan unruk menunjang karir	Ordinal	31
		Keikutsertaan Pelatihan	Frekuensi keikutsertaan pegawai dalam mengikuti pelatihan untuk menunjang tujuan karir	Ordinal	32
			Tingkat kesesuaian Pelatihan untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan	Ordinal	33
	Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>)	Pengembangan dari Organisasi	Ketersediaan program pembinaan dan pengembangan karir dari organisasi untuk mencapai tujuan karir.	Ordinal	34
			Frekuensi program pembinaan dan pengembangan dari organisasi untuk mencapai tujuan karir.	Ordinal	35
		Pendidikan & Pelatihan	Ketersediaan program pendidikan dan pelatihan untuk mencapai tujuan karir.	Ordinal	36
			Frekuensi program pendidikan dan pelatihan untuk mencapai tujuan karir.	Ordinal	37
			Kesesuaian program pendidikan dan pelatihan untuk mencapai tujuan karir.	Ordinal	38

		Jalur Karir (<i>career path</i>)	Ketersediaan jalur karir yang jelas bagi pegawai dari organisasi	Ordinal	39
			Kesesuaian tempat kerja pegawai dengan jalur karir yang disediakan organisasi	Ordinal	40

3. Operasional Variabel Kinerja

Tabel. 3.3
Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Butir
Kinerja Pegawai (Variabel Y)	Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)	Kesesuaian	Tingkat kesesuaian proses kerja dengan standar kualitas yang telah ditetapkan	Ordinal	41
		Ketelitian	Tingkat ketelitian pegawai dalam bekerja untuk capaian hasil terbaik	Ordinal	42
Dessler (2020) kinerja	Kuantitas (<i>Quantity of Work</i>)	Kemampuan	Tingkat kerapihan hasil kerja karyawan	Ordinal	43
			Tingkat akurasi hasil pekerjaan karyawan	Ordinal	44
"Performance is an evaluation process to find out how well employees do their jobs when compared to predetermined standards".	Ketercapaian Target	Kemampuan	Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditetapkan	Ordinal	45
			Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang telah ditetapkan	Ordinal	46
Kepercayaan	Kesempatan	Ketercapaian Target	Tingkat ketercapaian target kerja	Ordinal	47
			Tingkat kemampuan karyawan dalam melampaui target kerja	Ordinal	48
Kepercayaan	Kesempatan	Kesempatan	Tingkat pengambilan kesempatan oleh karyawan untuk memperoleh kepercayaan dari atasan	Ordinal	49
			Tingkat pemanfaatan fasilitas organisasi untuk menunjang pekerjaan	Ordinal	50
Kerjasama	Hubungan	Hubungan	Tingkat kualitas hubungan antar pegawai	Ordinal	51
			Tingkat kualitas hubungan antara atasan dan pegawai	Ordinal	52
Ketersediaan	Jalinan Kerjasama	Kehadiran	Tingkat kesediaan pegawai untuk membantu sesama rekan kerja	Ordinal	53
			Tingkat ketepatan waktu karyawan di tempat kerja	Ordinal	54
Ketersediaan	Kehadiran	Kehadiran	Tingkat upaya pegawai untuk rajin bekerja	Ordinal	55
			Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	56

3.4. Tipe dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua, data sekunder dan data primer. Sugiyono (2018) memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai/anggota kepolisian Resort Sukabumi Kota baik PNS maupun Personel Kepolisian.
2. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari lembaga yang dapat dilihat dari dokumen-dokumen kepolisian Resort Sukabumi Kota, buku-buku referensi, artikel atau jurnal dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah “Responden” yaitu pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota baik PNS maupun Personel Kepolisian.

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didefinisikan sebagai seperangkat unit analisis yang lengkap yang sedang diteliti (Sarwono, 2006). Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi perlu diidentifikasi secara tepat dan akurat sejak awal penelitian. Populasi yang tidak diidentifikasi dengan baik, memungkinkan akan menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian yang keliru. Hasil penelitian tersebut kemungkinan tidak akan memberikan informasi yang relevan karena tidak tepatnya penentuan populasi (Hermawan, 2006). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota baik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun sebagai Personel atau Aparat Kepolisian.

Tabel. 3.4
Jumlah Populasi

No	SATKER	Kategori				Jml
		POLRI		PNS		
		L	P	L	P	
A.	Mapolres					
1	Pimpinan Polres	2				2
2	Bagian Operasional (BAGOPS)	7			1	8
3	Bagian Perencanaan (BAGREN)	5	1		2	8
4	Bagian Sumber Daya Manusia (BAGSDM)	16	2			18
5	Bagian Logistik (BAGLOG)	8				8
6	Seksi Pengawas (SIWAS)	4				4
7	Seksi Profesi dan Pengamanan (SIPROPAM)	15	2			17
8	Seksi Hubungan Masyarakat (SIHUMAS)	5	1			6
9	Seksi Hukum (SIKUM)	3			1	4
10	Seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi (SI TIK)	3				3
11	Seksi Umum (SIUM)	6	3			9
12	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)	10	1			11
13	Analisis Kebijakan (ANJAK)					0
14	Satuan Intelgen dan Kemanan (SATINTELKAM)	28	2	1		31
15	Satuan Reserse dan Kriminal (SATRESKRIM)	43	4	1	1	49
16	Satuan Reserse Narkoba (SATRESNARKOBA)	26	1	1		28
17	Satuan Pembinaan Masyarakat (SATBINMAS)	10				10
18	Satuan Samapta (SATSAMAPTA)	64				64
19	Satuan Lalu Lintas (SATLANTAS)	77	4	3	2	86
20	Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti (SAT TAHTI)	7			1	8
21	Seksi Keuangan (SIKEU)	2	1	1	1	5
22	Seksi Kedokteran dan Kesehatan (SIDOKKES)	6		1	1	8
23	Mal Pelayanan Publik (MPP)					0
JUMLAH MAPOLRES		347	22	8	10	387
B	Mapolsek					
1	Polsek Cikole	31				31
2	Polsek Warudoyong	26	1	2		29
3	Polsek Baros	25				25
4	Polsek Cisaat	39		1		40
5	Polsek Sukaraja	31	1	1	1	34
6	Polsek Citamiang	21	1		1	23
7	Polsek Gunung Puyuh	24	1	1		26
8	Polsek Lembursitu	20	1			21
9	Polsek Cibeureum	28	1		1	30
10	Polsek Sukabumi	23	1	1	1	26
11	Polsek Sukalarang	26			1	27
12	Polsek Kadudampit	19			1	20
13	Polsek Gunung Guruh	21				21
14	Polsek Kebonpedes	16				16
15	Polsek Cireunghas	16				16
JUMLAH MAPOLSEK		366	7	6	6	385
JUMLAH KESELURUHAN (MAPOLRE + MAPOLSEK)		713	29	14	16	772

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi sebagai pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota dan bekerja dengan rentang usia 18-58 Tahun (generasi X hingga generasi Z). total populasi berjumlah 772 Personel yang diambil dari beberapa kelompok yakni Pimpinan Polres, Bagian Operasional, Bagian Perencanaan, Bagian Sumberdaya Manusia, Bagian Logistik, Seksi Pengawas, Seksi Profesi dan Pengamanan, Seksi Humas, Seksi Hukum, Seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi, Seksi Umum, Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu, Satuan Intelijen dan Keamanan, Satuan Reserse Kriminal, Satuan Reserse Narkoba, Satuan Pembinaan Masyarakat, Satuan Samapta, Satuan Lalu Lintas, Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti, Seksi Keuangan, Seksi Kedokteran dan Kesehatan dan Anggota di Lima Belas Satuan Kepolisian Sektor.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota yang berjumlah 772 pegawai. Pada penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana:

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

dalam rumus Slovin terdapat ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10- 20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 772 pegawai sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 16% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{772}{1 + 772 (16)^2} = 198.4; \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi } 200 \text{ Responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi yang menjadi respondendalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 200 orang atau sekitar 26% dari seluruh total pegawai Polres Sukabumi Kota. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik *insidental*, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:85), bahwa *sampling insidental* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam amupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yakni valid dan reliabel (Arikunto 2010). Validitas instrumen mempermasalahkan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas mempermasalahkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya karena keajegannya (Febrianawati 2018). Instrumen dikatakan valid saat dapat mengungkap data dari variabel secara tepat tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya. Instrumen dikatakan reliabel saat dapat mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2010).

Instrumen dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang tertutup (pertanyaan tersebut sudah disiapkan jawabannya sehingga responden hanya perlu memilih dari

alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya). Cara pengumpulan datanya yakni responden diminta mengisi kuesioner dengan skala ordinal, setelah jawaban diketahui maka peneliti mulai mengolah, menganalisa, dan mengumpulkan data untuk ditindak lanjuti. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala ordinal, dengan tanggapan antara lain : 1) Sangat Tidak Setuju, 2) Tidak Setuju, 3) Cukup Setuju, 4) Setuju, dan 5) Sangat Setuju.

Data dari skala ini akan ordinal sedangkan analisis datanya menggunakan regresi linier berganda yang membutuhkan data interval, maka perlu adanya konversi data ordinal menjadi interval dengan *Method Succesive Interval (MSI)*. Instrumen dalam penelitian ini berupa pedoman kuesioner atau angket yang dapat mewakili pendapat responden.

3.7. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan dan keabsahan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapat data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*construct validity*).

Menurut Jack R. Fraenkel (dalam Siregar 2010) validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validitas lainnya, karena melibatkan banyak prosedur.

Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan *t hitung* dengan nilai *r tabel*. Jika $t_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pertanyaan atau indikator variabel dinyatakan valid. Sebaliknya, Jika $t_{hitung} < r_{tabel}$ dan bernilai negatif maka pertanyaan atau indikator variabel dinyatakan invalid.

Tabel. 3.5.

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

	Correlations																					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	Total
P1 Pearson Correlation	1	.868	.877	.268	.219	.238	.439	.466	.804	.247	.180	.143	-.172	.140	.825	.876	.182	.142	.855	.855	.860	.487
Sig. (2-tailed)		.729	.688	.271	.285	.235	.000	.000	.000	.014	.042	.083	.082	.086	.000	.000	.237	.261	.000	.016	.011	.007
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2 Pearson Correlation	.868	1	.182	.084	.086	.087	-.166	-.129	.849	.156	.659	.187	.220	.145	.281	.857	.327	.209	.893	.283	.080	.424
Sig. (2-tailed)	.729		.591	.823	.876	.859	.299	.496	.796	.418	.000	.323	.243	.446	.287	.000	.079	.291	.020	.129	.074	.018
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3 Pearson Correlation	.877	.182	1	.153	.261	.487	.219	.182	.172	.255	-.105	.240	.314	.089	.831	.122	.855	.249	.258	.826	.110	.438
Sig. (2-tailed)	.688	.591		.428	.164	.006	.245	.364	.364	.174	.081	.201	.081	.641	.072	.520	.172	.185	.188	.062	.562	.015
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4 Pearson Correlation	.268	.084	.153	1	-.281	-.186	.117	-.029	.299	.015	.296	.318	.192	.148	.418	.418	.475					
Sig. (2-tailed)	.271	.823	.428		.287	.577	.638	.882	.189	.839	.113	.087	.110	.432	.021	.056	.079	.081	.886	.820	.021	.098
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5 Pearson Correlation	.219	.086	.261	.261	1	.835	.370	.330	.621	.335	.014	.223	.187	.262	.513	.361	.620	.321	.284	.805	.058	.606
Sig. (2-tailed)	.445	.876	.164	.287		.000	.044	.075	.012	.070	.442	.237	.322	.178	.004	.050	.078	.083	.128	.079	.759	.050
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6 Pearson Correlation	.238	.087	.487	-.186	.835	1	.312	.342	.639	.318	-.085	.228	.183	.184	.137	.312	.682	.286	.286	.055	.488	
Sig. (2-tailed)	.295	.859	.006	.577	.000		.064	.064	.037	.088	.617	.230	.389	.385	.471	.093	.067	.125	.124	.050	.775	.007
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7 Pearson Correlation	.466	-.186	-.219	.117	.370	.312	1	.522	.242	-.239	.639	.172	.081	.081	.286	.872	.256	.260	.269	.254	.180	.823
Sig. (2-tailed)	.025	.289	.245	.538	.044	.084		.003	.197	.122	.077	.384	.748	.152	.708	.171	.105	.274	.176	.280	.598	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8 Pearson Correlation	.487	.182	.487	-.186	.835	.312	.522	1	-.182	-.847	-.088	.278	.839	.175	.081	.174	.245	.388	.617	-.076	.217	.387
Sig. (2-tailed)	.009	.488	.006	.577	.000	.064	.003		.335	.005	.878	.140	.839	.358	.633	.359	.182	.180	.829	.688	.249	.031
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9 Pearson Correlation	.804	.849	.172	.289	.821	.839	.242	-.182	1	.287	.683	.181	.323	.338	.852	.180	.172	.078	.338	.317	.083	.384
Sig. (2-tailed)	.005	.796	.364	.109	.012	.037	.197	.335		.111	.088	.339	.239	.088	.001	.365	.827	.048	.088	.683	.036	.036
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10 Pearson Correlation	.849	.172	.289	.821	.839	.242	-.182	1	.287	.683	.181	.323	.338	.852	.180	.172	.078	.338	.317	.083	.384	
Sig. (2-tailed)	.005	.364	.109	.012	.037	.197	.335		.111	.088	.339	.239	.088	.001	.365	.827	.048	.088	.683	.036	.036	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11 Pearson Correlation	.268	.086	.261	.261	.835	.370	.330	.621	.335	.014	.223	.187	.262	.513	.361	.620	.321	.284	.805	.058	.606	
Sig. (2-tailed)	.445	.876	.164	.287	.000	.044	.075	.012	.070	.442	.237	.322	.178	.004	.050	.078	.083	.128	.079	.759	.050	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12 Pearson Correlation	.238	.087	.487	-.186	.835	.312	.522	.242	-.239	.639	.172	.081	.081	.286	.872	.256	.260	.269	.254	.180	.823	
Sig. (2-tailed)	.295	.859	.006	.577	.000	.064	.003	.197	.122	.077	.384	.748	.152	.708	.171	.105	.274	.176	.280	.598	.003	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13 Pearson Correlation	.466	-.186	-.219	.117	.370	.312	1	.522	.242	-.239	.639	.172	.081	.081	.286	.872	.256	.260	.269	.254	.180	.823
Sig. (2-tailed)	.025	.289	.245	.538	.044	.084		.003	.197	.122	.077	.384	.748	.152	.708	.171	.105	.274	.176	.280	.598	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14 Pearson Correlation	.487	.182	.487	-.186	.835	.312	.522	1	-.182	-.847	-.088	.278	.839	.175	.081	.174	.245	.388	.617	-.076	.217	.387
Sig. (2-tailed)	.009	.488	.006	.577	.000	.064	.003		.335	.005	.878	.140	.839	.358	.633	.359	.182	.180	.829	.688	.249	.031
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15 Pearson Correlation	.804	.849	.172	.289	.821	.839	.242	-.182	1	.287	.683	.181	.323	.338	.852	.180	.172	.078	.338	.317	.083	.384
Sig. (2-tailed)	.005	.796	.364	.109	.012	.037	.197	.335		.111	.088	.339	.239	.088	.001	.365	.827	.048	.088	.683	.036	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16 Pearson Correlation	.849	.172	.289	.821	.839	.242	-.182	1	.287	.683	.181	.323	.338	.852	.180	.172	.078	.338	.317	.083	.384	
Sig. (2-tailed)	.005	.364	.109	.012	.037	.197	.335		.111	.088	.339	.239	.088	.001	.365	.827	.048	.088	.683	.036	.036	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17 Pearson Correlation	.268	.086	.261	.261	.835	.370	.330	.621	.335	.014	.223	.187	.262	.513	.361	.620	.321	.284	.805	.058	.606	
Sig. (2-tailed)	.445	.876	.164	.287	.000	.044	.075	.012	.070	.442	.237	.322	.178	.004	.050	.078	.083	.128	.079	.759	.050	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P18 Pearson Correlation	.238	.087	.487	-.186	.835	.312	.522	.242	-.239	.639	.172	.081	.081	.286	.872	.256	.260	.269	.254	.180	.823	
Sig. (2-tailed)	.295	.859	.006	.577	.000	.064	.003	.197	.122	.077	.384	.748	.152	.708	.171	.105	.274	.176	.280	.598	.003	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19 Pearson Correlation	.466	-.186	-.219	.117	.370	.312	1	.522	.242	-.239	.639	.172	.081	.081	.286	.872	.256	.260	.269	.254	.180	.823
Sig. (2-tailed)	.025	.289	.245	.538	.044	.084		.003	.197	.122	.077	.384	.748	.152	.708	.171	.105	.274	.176	.280	.598	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20 Pearson Correlation	.487	.182	.487	-.186	.835	.312	.522	1	-.182	-.847	-.088	.278	.839	.175	.081	.174	.245	.388	.617	-.076	.217	.387
Sig. (2-tailed)	.009	.488	.006	.577	.000	.064	.003		.335	.005	.878	.140	.839	.358	.633	.359	.182	.180</				

Berdasarkan Tabel diatas yang membahas statistik hasil uji validitas variable Pelatihan (X₁), terdapat 21 instrumen pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai t Hitung yang hasilnya lebih besar dari nilai r Table = 0,361, sehingga 21 item instrumen pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.7.
Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Karir (X₂)

	Correlations																				Total
	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40		
P22 Pearson Correlation	1	.088	.072	.208	.219	.238	.400	.480	.204	.342	.190	.143	.172	.140	.025	.076	.164	.162	.008	.426	
Sig. (2-tailed)		.728	.666	.021	.045	.005	.000	.000	.000	.011	.042	.083	.052	.095	.888	.686	.060	.060	.974	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P23 Pearson Correlation		1	.162	.094	.087	-.106	.120	.048	.164	.040	.187	.230	.145	.201	.057	.366	.293	.000	.435		
Sig. (2-tailed)			.581	.623	.876	.608	.299	.456	.198	.410	.009	.023	.243	.445	.287	.068	.035	.281	.025	.019	
N			30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P24 Pearson Correlation			1	.153	.261	.487	.219	.163	.172	.205	.105	.240	.314	.089	-.034	.122	.088	.249	.288	.417	
Sig. (2-tailed)				.686	.001	.000	.046	.006	.066	.004	.174	.081	.001	.681	.873	.520	.723	.180	.168	.011	
N				30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P25 Pearson Correlation				1	.201	-.108	.117	.020	-.289	.016	.286	.318	.192	.149	.019	-.112	.138	.379	-.032	.494	
Sig. (2-tailed)					.027	.538	.992	.910	.908	.113	.007	.010	.432	.301	.386	.493	.001	.000	.001	.000	
N					30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P26 Pearson Correlation					1	.626	.207	.230	.221	.335	.014	.223	.187	.262	.217	.261	.047	.221	.284	.847	
Sig. (2-tailed)						.000	.044	.076	.012	.070	.842	.237	.222	.179	.064	.060	.006	.001	.000		
N						30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
P27 Pearson Correlation						1	.312	.342	.039	.319	.095	.226	.163	.164	.137	.312	.088	.286	.287	.543	
Sig. (2-tailed)							.004	.004	.937	.006	.617	.230	.389	.385	.471	.093	.045	.126	.124		
N							30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
P28 Pearson Correlation							1	.822	-.242	.389	.020	.172	.001	.368	.072	.256	.318	.204	.254	.826	
Sig. (2-tailed)								.000	.000	.000	.172	.861	.988	.072	.006	.019	.008	.024	.000		
N								30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
P29 Pearson Correlation								1	.182	.847	.008	.289	.059	.379	.041	.219	.308	.017	.787		
Sig. (2-tailed)									.000	.000	.978	.140	.038	.306	.633	.389	.251	.100	.028		
N									30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
P30 Pearson Correlation									1	.287	.003	.181	.222	.339	-.053	-.100	.182	.010	.384		
Sig. (2-tailed)										.000	.939	.238	.086	.068	.601	.993	.927	.088	.048		
N										30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
P31 Pearson Correlation										1	.186	.129	.000	.249	.110	-.021	.232	.032	.489		
Sig. (2-tailed)											.000	.114	.900	.165	.663	.813	.218	.000	.000		
N											30	30	30	30	30	30	30	30	30		
P32 Pearson Correlation											1	.500	.254	.294	.426	.000	.566	.191	.171		
Sig. (2-tailed)												.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N												30	30	30	30	30	30	30	30		
P33 Pearson Correlation												1	.694	.483	-.079	.220	.072	.649	-.150		
Sig. (2-tailed)													.000	.000	.679	.242	.165	.000	.238		
N													30	30	30	30	30	30	30		
P34 Pearson Correlation													1	.078	.087	.364	.186	.148	.177		
Sig. (2-tailed)														.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N														30	30	30	30	30	30		
P35 Pearson Correlation														1	.188	.172	.279	.018	.116		
Sig. (2-tailed)															.000	.000	.000	.000	.000		
N															30	30	30	30	30		
P36 Pearson Correlation															1	.188	.172	.279	.018		
Sig. (2-tailed)																.000	.000	.000	.000		
N																30	30	30	30		
P37 Pearson Correlation																1	.274	.289	.041		
Sig. (2-tailed)																	.000	.000	.000		
N																	30	30	30		
P38 Pearson Correlation																	1	.071	.279		
Sig. (2-tailed)																		.000	.000		
N																		30	30		
P39 Pearson Correlation																		1	.011		
Sig. (2-tailed)																			.000		
N																			30		
P40 Pearson Correlation																			1		
Sig. (2-tailed)																				.000	
N																				30	
Total																				30	
Mean																				30	
Std. Deviation																				30	

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Tabel 3.8.
Statistik Uji Validitas Variable Manajemen Karir (X₂)

No Instrumen	r Hitung > r Table (N= 30, a= 0,05)	Keterangan
Instrumen 22	0,426 > 0,361	Valid
Instrumen 23	0,425 > 0,361	Valid
Instrumen 24	0,457 > 0,361	Valid
Instrumen 25	0,458 > 0,361	Valid
Instrumen 26	0,641 > 0,361	Valid
Instrumen 27	0,543 > 0,361	Valid
Instrumen 28	0,529 > 0,361	Valid
Instrumen 29	0,393 > 0,361	Valid
Instrumen 30	0,364 > 0,361	Valid
Instrumen 31	0,501 > 0,361	Valid
Instrumen 32	0,387 > 0,361	Valid
Instrumen 33	0,501 > 0,361	Valid
Instrumen 34	0,413 > 0,361	Valid
Instrumen 35	0,442 > 0,361	Valid
Instrumen 36	0,365 > 0,361	Valid
Instrumen 37	0,470 > 0,361	Valid
Instrumen 38	0,409 > 0,361	Valid
Instrumen 39	0,525 > 0,361	Valid
Instrumen 40	0,427 > 0,361	Valid

Data diolah oleh Aplikasi excel dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel membahas Statistik Uji Validitas variabel manajemen karir (X₂), terdapat 19 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan nilai t Hitung yang hasilnya lebih besar dari nilai r Tabel = 0,361, sehingga 19 item instrumen pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

		Correlations																Total
		P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	
P41	Pearson Correlation	1	.153	.261	.487**	.219	.233	.172	.255	-.057	.240	.314	.089	-.031	.122	.058	.249	.473**
	Sig. (2-tailed)		.420	.164	.006	.245	.215	.364	.174	.765	.201	.091	.641	.872	.520	.762	.185	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P42	Pearson Correlation	.153	1	.201	-.106	.117	.084	.269	.015	.349	.318	.192	.149	.019	.112	-.057	.223	.484**
	Sig. (2-tailed)	.420		.287	.577	.538	.658	.109	.939	.059	.087	.310	.432	.921	.556	.763	.081	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P43	Pearson Correlation	.261	.201	1	.635**	.370*	.362*	.021	.335	.045	.223	.187	.252	.513*	.361*	-.017	.321	.656*
	Sig. (2-tailed)	.164	.287		.000	.044	.050	.912	.070	.812	.227	.222	.178	.004	.050	.928	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P44	Pearson Correlation	.487**	-.106	.635**	1	.312	.298	.039	.319	-.102	.226	.163	.164	.137	.312	.139	.286	.534**
	Sig. (2-tailed)	.006	.577	.000		.094	.109	.837	.096	.593	.230	.389	.385	.471	.093	.463	.125	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P45	Pearson Correlation	.219	.117	.370*	.312	1	.549**	.242	.289	.067	.172	.061	.268	.072	.256	.189	.206	.532**
	Sig. (2-tailed)	.245	.538	.044	.094		.002	.197	.122	.726	.384	.748	.152	.706	.171	.318	.274	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P46	Pearson Correlation	.233	.084	.362*	.298	.549**	1	-.084	.032	.077	.344	.035	.230	.146	.034	.232	.352	.463*
	Sig. (2-tailed)	.215	.659	.050	.109	.002		.660	.865	.685	.063	.852	.221	.441	.860	.218	.057	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P47	Pearson Correlation	.172	.299	.021	.039	.242	-.084	1	.297	.048	.181	.222	.338	-.052	-.100	.261	-.018	.387*
	Sig. (2-tailed)	.364	.109	.912	.837	.197	.860		.111	.800	.339	.239	.068	.785	.691	.164	.927	.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P48	Pearson Correlation	.255	.015	.335	.319	.289	.032	.297	1	.233	.123	.000	.249	.110	-.021	.125	.032	.430*
	Sig. (2-tailed)	.174	.939	.070	.086	.122	.885	.111		.216	.519	1.000	.185	.563	.913	.609	.868	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P49	Pearson Correlation	-.057	.349	.045	-.102	.067	.077	.048	.233	1	.000	.287	-.162	.449*	.000	.528**	.136	.419*
	Sig. (2-tailed)	.785	.059	.812	.593	.726	.885	.800	.216		1.000	.124	.393	.013	1.000	.003	.472	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P50	Pearson Correlation	.240	.318	.223	.236	.172	.344	.181	.133	.000	1	-.054	.493*	-.078	.220	-.136	.649**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.201	.087	.237	.230	.364	.063	.339	.519	1.000		.778	.006	.679	.242	.474	.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P51	Pearson Correlation	.214	.192	.187	.163	.061	.035	.222	.000	.287	-.054	1	-.074	.387*	.364*	.460**	.146	.481**
	Sig. (2-tailed)	.094	.310	.322	.389	.748	.852	.239	1.000	.124	.778		.696	.035	.048	.011	.441	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P52	Pearson Correlation	.089	.149	.252	.164	.268	.230	.338	.249	-.162	.493**	-.074	1	-.189	.173	-.226	.265	.381*
	Sig. (2-tailed)	.641	.432	.178	.365	.152	.221	.068	.165	.393	.006	.896		.317	.380	.231	.157	.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P53	Pearson Correlation	-.031	.019	.613**	.137	.072	.146	-.052	.110	.449*	-.079	.387*	-.189	1	.374*	.327	.061	.429*
	Sig. (2-tailed)	.872	.921	.004	.471	.706	.441	.785	.563	.013	.679	.035	.317		.042	.078	.748	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P54	Pearson Correlation	.122	.112	.361*	.312	.256	.034	-.100	-.021	.000	.220	.364*	.173	.374*	1	-.002	.279	.457*
	Sig. (2-tailed)	.520	.556	.050	.093	.171	.860	.601	.913	1.000	.242	.048	.360	.042		.991	.135	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P55	Pearson Correlation	.058	-.057	-.017	.139	.189	.232	.261	.125	.528**	-.136	.460**	-.226	.327	-.002	.327	.001	.316*
	Sig. (2-tailed)	.762	.763	.928	.463	.318	.218	.164	.509	.003	.474	.011	.231	.078	.991		.724	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P56	Pearson Correlation	.249	.323	.321	.286	.206	.352	-.018	.032	.136	.649**	.146	.265	.061	.279	.067	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.185	.081	.083	.125	.274	.057	.927	.868	.472	.000	.441	.157	.748	.135	.724		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.473**	.484**	.658**	.534**	.532**	.463*	.387*	.430*	.419*	.512**	.491**	.381*	.429*	.457*	.376*	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.007	.000	.002	.002	.010	.035	.018	.021	.004	.006	.038	.018	.011	.041	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Tabel 3.10.
Statistik Uji Validitas Variable Kinerja (Y)

No Instrumen	r Hitung > r Table (N= 30, a= 0,05)	Keterangan
Instrumen 41	0,473 > 0,361	Valid
Instrumen 42	0,484 > 0,361	Valid
Instrumen 43	0,658 > 0,361	Valid
Instrumen 44	0,534 > 0,361	Valid
Instrumen 45	0,532 > 0,361	Valid
Instrumen 46	0,463 > 0,361	Valid
Instrumen 47	0,387 > 0,361	Valid
Instrumen 48	0,430 > 0,361	Valid
Instrumen 49	0,419 > 0,361	Valid
Instrumen 50	0,512 > 0,361	Valid
Instrumen 51	0,491 > 0,361	Valid
Instrumen 52	0,381 > 0,361	Valid
Instrumen 53	0,429 > 0,361	Valid
Instrumen 54	0,457 > 0,361	Valid
Instrumen 55	0,376 > 0,361	Valid
Instrumen 56	0,582 > 0,361	Valid

Data diolah oleh Aplikasi excel dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel membahas Statistik Uji Validitas variabel kinerja pegawai (Y), terdapat 16 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan nilai t Hitung yang hasilnya lebih besar dari nilai r Tabel = 0,361, sehingga 16 item instrumen pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3.8. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menerapkan apakah instrumen yang ada, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi dalam suatu penelitian. Sehingga suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur gejala yang sama dalam waktu yang berbeda. Instrumen dinyatakan reliabel jika mempunyai koefisien *Alpha* sekurang-kurangnya 0,7.

Tabel. 3.11.
Total Responden Uji Instrumen

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Pada tabel diatas dinyatakan bahwa jumlah sample/responden yang dianalisis berjumlah 30 orang dan jawaban responden dinyatakan terisi semuanya, maka jumlah valid adalah 100%.

Tabel 3.12.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,788	21

Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Tabel hasil pengujian reliabilitas variabel pelatihan menunjukkan hasil analisis dari uji reliabilitas dengan *cronbach's Alpha* = **0,788** dari 21 item variabel pelatihan. karena nilai *cronbach's Alpha* = **0,788** > **0,60** maka dapat disimpulkan bahwa 21 item kuesioner pernyataan untuk variabel pelatihan dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel. 3.13.

Item Total Statistics Variabel Pelatihan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	83,30	43,941	,298	,782
X1.2	83,17	44,075	,339	,779
X1.3	83,07	44,202	,356	,779
X1.4	83,97	41,826	,340	,782
X1.5	82,97	41,551	,513	,768
X1.6	83,10	43,334	,396	,776
X1.7	82,83	44,006	,459	,775
X1.8	83,33	45,609	,325	,782
X1.9	83,20	44,234	,281	,783
X1.10	82,97	43,964	,394	,777
X1.11	83,30	43,390	,308	,782
X1.12	83,10	43,266	,482	,772
X1.13	82,93	44,685	,302	,781
X1.14	82,97	44,378	,312	,781
X1.15	82,87	44,740	,287	,782
X1.16	82,90	43,679	,349	,779
X1.17	82,87	45,016	,325	,781
X1.18	83,10	42,369	,435	,773
X1.19	83,17	44,006	,256	,786
X1.20	83,17	43,868	,308	,781
X1.21	83,07	43,789	,293	,783

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Pada tabel item total statistics diatas menunjukkan secara lebih rinci bagaimana nilai *Cronbach's Alpha* setiap item pernyataan pada kuesioner variabel pelatihan lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan tersebut reliabel dan konsisten.

Tabel. 3. 14.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Karir (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,782	19

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Tabel hasil pengujian reliabilitas variabel Manajemen Karir menunjukkan hasil analisis dari uji reliabilitas dengan *cronbach's Alpha* = **0,782** dari 19 item variabel pelatihan. karena nilai *cronbach's Alpha* = **0,782** > **0,60** maka dapat disimpulkan bahwa 19 item kuesioner pernyataan untuk variabel manajemen karir (X2) dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 3. 15.

Item Total Statistics Manajemen Karir

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	74,97	37,275	,314	,775
X2.2	74,83	37,661	,328	,774
X2.3	74,73	37,582	,369	,771
X2.4	75,63	35,826	,309	,779
X2.5	74,63	34,861	,554	,757
X2.6	74,77	36,392	,453	,765
X2.7	74,50	37,500	,461	,767
X2.8	75,00	38,966	,332	,775
X2.9	74,87	37,982	,251	,779
X2.10	74,63	37,275	,419	,768
X2.11	74,97	37,413	,260	,780
X2.12	74,77	37,289	,420	,768
X2.13	74,60	37,972	,322	,774
X2.14	74,63	37,551	,347	,773
X2.15	74,53	38,326	,269	,777
X2.16	74,57	37,013	,369	,771
X2.17	74,57	38,185	,325	,774
X2.18	74,77	36,116	,421	,767
X2.19	74,83	36,971	,304	,776

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Pada tabel item total statistics diatas menunjukkan secara lebih rinci bagaimana nilai *Cronbach's Alpha* setiap item pernyataan pada kuesioner variabel manajemen karir (X2) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan pada variabel manajemen karir (X2) reliabel dan konsisten.

Tabel. 3. 16.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	16

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Tabel hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil analisis dari uji reliabilitas dengan *cronbach's Alpha* = **0,764** dari 16 item variabel pelatihan. karena nilai *cronbach's Alpha* = **0,764** > **0,60** maka dapat disimpulkan bahwa 16 item kuesioner pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel. 3.17.

Item Total Statistics Variabel Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	62,63	28,309	,373	,751
Y2	63,53	26,671	,314	,761
Y3	62,53	25,913	,560	,732
Y4	62,67	27,471	,429	,746
Y5	62,40	28,317	,454	,746
Y6	62,87	29,085	,390	,752
Y7	62,77	28,599	,258	,761
Y8	62,53	28,671	,328	,754
Y9	62,83	27,937	,273	,761
Y10	62,67	28,092	,419	,747
Y11	62,50	28,190	,393	,749
Y12	62,53	28,878	,267	,759
Y13	62,43	28,599	,323	,755
Y14	62,47	28,051	,339	,753
Y15	62,47	28,878	,258	,760
Y16	62,67	26,644	,470	,741

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Pada tabel item total statistics diatas menunjukkan secara lebih rinci bagaimana nilai *Cronbach's Alpha* setiap item pernyataan pada kuesioner variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan reliabel dan konsisten.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Rancangan Analisis Data

Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan sebagai berikut:

1. *Editing*, tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil *survei* di lapangan. Pada prinsipnya proses editing data bertujuan agar data yang dianalisis telah akurat dan lengkap.
2. *Coding*, yaitu proses pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada memakai skala *likert* kategori 5 sebagai perhitungan bobot nilai dari setiap pertanyaan didalam kuisisioner. Skor untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.
3. *Tabulasi*, yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah prosestabulasi selesai, kemudian data-data alam tabel akan diolah dengan bantuan *software* statistik SPSS. 25.

3.9.2. Method of Successive Interval (MSI)

Data ordinal merupakan data yang digunakan pada data variabel sebelumnya. Selanjutnya, karena pengolahan data dengan statistik parametrik membutuhkan data minimal diukur dengan skala interval, maka perlu dilakukan transformasi data dari data ordinal menjadi data interval. Oleh karena itu, transformasi data tersebut menggunakan metode *Method of Successive Interval* (MSI).

Adapun langkah-langkah menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner;
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan berapa orang responden yang mandapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut dengan frekuensi;

3. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah banyaknya responden, hasilnya disebut dengan proporsi;
4. Menghitung proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung setiap nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas);
7. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:
 Nilai Skala (*scale value*) =
$$\frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$
8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + |NSmin|$$

Nilai Y merupakan hasil yang diperoleh yang menunjukkan nilai *scale value* yang baru (skala interval) yang sudah dapat dianalisis lebih lanjut. Secara prinsip proses penkonversian nilai jawaban *likert* dari kuesioner berlaku satu persatu pertanyaan.

3.9.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data-data hasil statistik yang diperoleh. Uji deskriptif akan digambarkan dengan menggunakan data rata-rata/*mean*, *median*, dan standar deviasi dari hasil penelitian.

Pada penelitian ini akan membahas terkait pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengaruh positif manajemen karir terhadap kinerja pegawai dan pengaruh positif pelatihan dan manajemen karir terhadap kinerja pegawai. Analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yaitu diantaranya adalah:

1. Analisis deskriptif tanggapan pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi

- Kota terkait kualitas dan kuantitas penerapan program pelatihan;
2. Analisis deskriptif tanggapan pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota terkait penerapan program manajemen karir;
 3. Analisis deskriptif tanggapan pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota terkait kualitas dan kuantitas kinerja pegawai;

3.9.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analisis regresi* dan uji sobel untuk menguji konstruk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak. Analisis Regresi Linier adalah metode yang digunakan untuk menyatakan pola hubungan antara variabel respo dengan variabel prediktor. Bila variabel prediktor lebih dari satu maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengamatan sebanyak n dengan variabel prediktor (X) sebanyak p maka model regresi dituliskan sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1k} + \beta_2 X_{2k} + \dots + \beta_k X_{ik} + \varepsilon_i; \\ i = 1, 2, \dots, n$$

Keterangan:

Y_i = nilai observasi respon ke – i

X_{ik} = nilai observasi variabel prediktor ke – k pada pengamatan ke – i

β_0 = nilai intersep model regresi

β_k = koefisien regresi variabel prediktor ke – k

ε_i = *error* pada pengamatan ke – i

Pada pemodelan regresi terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu dengan memenuhi uji multikolinearitas dan uji asumsi residual yakni uji normalitas, uji homokedasitas, dan uji autokorelasi.

3.9.5. Uji Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas adalah asumsi yang menunjukkan adanya hubungan linier yang kuat antara beberapa variabel prediktor dalam suatu model regresi linier berganda. Model regresi yang baik memiliki variabel-variabel prediktor yang independen atau tidak berkorelasi. Pada pengujian asumsi ini, diharapkan asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi.

Multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai TOL kurang dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah multikolinieritas, dengan nilai TOL dan VIF adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_{Yjl}^2}$$

$$TOL = \frac{1}{VIF} = (1 - R_{Yjl}^2)$$

$$R_{Yjl}^2 = \frac{r_{Yj}^2 + r_{Yl}^2 + 2r_{YjrYlrjl}}{1 - r_{jl}^2}$$

r_{Yj} = Koefisien korelasi antara variabel Y dan variabel Xj

r_{Yl} = Koefisien korelasi antara variabel Y dan variabel Xl

r_{jl} = Koefisien korelasi antara variabel Xj dan Xl

$J = 1, 2, \dots, k$ dan $l = 1, 2, \dots, k ; j \neq l$

3.9.6. Uji Normalitas

Asumsi normal digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Jika asumsi kenormalan tidak terpenuhi, estimasi OLS tidak dapat digunakan. Beberapa pengujian yang dapat dilakukan untuk asumsi distribusi normal adalah *Anderson Darling*, *Kolmogorov-Smirnov*, *Jarque-Bera test*, dan *Skewnes-Kurtosis*. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2017).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2017):

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel. 3.18.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44467565
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,080
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Pada tabel diatas, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan uji normalitas pada tabel tersebut diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3.9.7. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi keidaksamaan variab dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghazali, 2017). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. (Ghazali, 2017)

Tabel. 3.19.

Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,840	1,227		,684	,500		
	Pelatihan (X1)	-,071	,130	-,669	-,546	,590	,024	41,280
	Manajemen Karir (X2)	,086	,140	,751	,613	,545	,024	41,280
a. Dependent Variable: RES_2								

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel Coefficients diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel pelatihan (X_1) sebesar $0,590 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel pelatihan (X_1). Begitu juga pada variabel manajemen karir (X_2) diketahui nilai signifikan sebesar $0,545 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan pula tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel manajemen karir (X_2).

3.10. Uji Hipotesis

Menurut Sudjana (1996) Pengujian Hipotesis merupakan prosedur penerimaan atau penolakan hipotesis. Prosedur pengujian hipotesis tersebut memerlukan model distribusi sampling. Jadi dapat dikatakan bahwa pengujian hipotesis merupakan pengujian distribusi sampling yang mewakili suatu populasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Kumaedi dan Manfaat (2013) yang menyatakan bahwa pengujian hipotesis memerlukan model distribusi sampling yang bersifat hipotesis dari suatu percobaan yang berulang-ulang.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model distribusi t (*student*) dan model f (*f-ratio*). Model distribusi t (*student*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel bebas (Pelatihan dan Manajemen Karir) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika: 1) $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau signifikan $\leq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima; 2) Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ dan/atau signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak (H_a). Hipotesis nol (H_0) atau disebut juga null hypothesis adalah pernyataan tidak adanya pengaruh, hubungan atau perbedaan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan variabel alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan anantara variabel independen terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut: Pertama, Menentukan formasi H_0 dan H_1 , $H_1 : b_i = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. $H_a : b_i = 0$, berarti variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Kedua, *Level of Significant*, sampel yang digunakan dalam penelitian ini

berjumlah 200 orang, maka $t_{\text{tabel}} = t_{(a=0,05)}$. Ketiga, menentukan kriteria pengujian, yaitu H_0 diterima apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, dan H_1 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh. Setelah model diuji kemudian dengan hasil yang mengidentifikasi model tersebut, maka tahapan berikutnya adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *resampling bootstrap*. Uji hipotesis untuk membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis diterima. Selain itu untuk menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai *p-value* $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat berpengaruh secara signifikan atau tidak signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi, sebaliknya jika non signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka model signifikan (H_a diterima dan H_0 ditolak) berarti terdapat variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka model tidak signifikan (H_a ditolak dan H_0 diterima) berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji Model ini dapat dilakukan menggunakan SPSS Uji Regresi dengan *Metode Enter/Full Model*. Jika kolom signifikansi (%) $< \text{Alpha}$ maka model dinyatakan signifikan, sebaliknya jika kolom signifikansi (%) $> \text{Alpha}$ maka model dinyatakan tidak signifikan. Berikut adalah rumusan Hipotesis statistik yang diajukan:

1. Hipotesis Pertama

$H_0: \beta \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai.

$H_a: \beta > 0$ artinya terdapat pengaruh positif efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Kedua

$H_0 : \beta \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif efektivitas manajemen karir terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta > 0$ artinya terdapat pengaruh positif efektivitas manajemen karir terhadap kinerja.

3. Hipotesis Ketiga

$H_0 : \beta \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif efektivitas pelatihan dan efektivitas manajemen karir terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta > 0$ artinya terdapat pengaruh positif efektivitas pelatihan dan efektivitas manajemen karir terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.20.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1338,149	2	669,075	298,469	,000 ^b
	Residual	60,526	27	2,242		
	Total	1398,675	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Manajemen Karir (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel output hasil uji F, nilai signifikansi pengaruh variabel efektivitas pelatihan (X1) dan variabel efektivitas manajemen karir (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $298,469 > F$ tabel 3,34, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel efektivitas pelatihan (X1) dan efektivitas manajemen karir (X2) terhadap variabel kinerja (Y) secara positif dan signifikan.

Tabel 3.21.

Hasil Pengujian Uji t Hipotesis Pertama dan Hipotesis Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,657	2,001		-,828	,415
	Pelatihan (X1)	,169	,212	,205	,797	,433
	Manajemen Karir (X2)	,687	,228	,775	3,014	,006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah oleh Aplikasi SPSS dari hasil penelitian, 2023

Muhammad Khoer Affandi, 2023

PENGARUH PELATIHAN DAN MANAJEMEN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEPOLISIAN RESORT SUKABUMI KOTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pada tabel *coefficients* diatas diketahui nilai signifikansi (sig.) untuk pengaruh variabel efektivitas pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,433 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,797 < t$ tabel $1,703$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh positif efektivitas pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Sedangkan nilai signifikansi (sig.) untuk pengaruh variabel efektivitas manajemen karir (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $0,006 < 0,005$ dan nilai t hitung $3,014 > t$ tabel $1,703$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif efektivitas manajemen karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3.11. Analisis Koefisien Determinasi

Pengujian koefisiensi determinasi dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared* (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R^2) pada tabel Model Summary. Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) maka berarti bahwa variabel – variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghazali, 2016). Nilai R^2 (R-square) dikategorikan kuat jika lebih besar dari 0,67, dikategorikan moderat jika lebih besar dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan dikategorikan lemah jika lebih besar dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33. Koefisien determinasi dapat dirumuskan dengan “ $KD = R^2 \times 100\%$ ”.