BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional Purwakarta. Penelitian ini dilakukan pada kurung waktu kurang dari satu tahun yaitu pada bulan April 2014 sampai Februari 2015 2014, maka metode penelitian yang digunakan adalah cross sectional method, yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangann yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional Purwakarta.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan

Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional Purwakarta. Dalam penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data dilapangan, mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan

data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut teradapat empat

kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara

ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional,

empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-

cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti

cara-cara yang berarti cara-cara yang dilakukan itu diamati oleh indera manusia,

sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang digunakan

Metode penelitian ini dilakukan melalui kegiatan pengumpulan informasi dari

sebagian populasi secara langsung di tempat kejadian (empirik) dengan tujuan untuk

mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti yaitu

karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional Purwakarta

3.3 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam

konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi,

indikator, ukuran dan skalanya, dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam

penelitian ini, yaitu: a) pelatihan, b) motivasi kerja, dan c) kepuasan kerja karyawan.

Kedudukan variabel pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel independent atau

variable bebas (X) serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependent atau

variabel terikat (Y). Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini

dapat dilihat pada Tabel 3.1.

TABEL 3.1 OPERASIONALISASI VARIABEL

OPERASIONALISASI VARIABEL								
Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item		
Pelatihan (X ₁)	"Training is a planed effort to provide employees with specific skills to improve their performance" Pelatihan adalah proses menyediakan karyawan dengan keterampilan	1. Instruktur (pelatih)	Pelatih menguraikan materi dengan jelas kepada peserta pelatihan	Tingkat kejelasan pelatih menguraikan dalam materi dengan jelas kepada peserta pelatihan	Ordinal	1.		
	khusus atau membantu memperbaiki kekurangan dalam kinerja mereka		Pelatih memberikan arahan secara jelas kepada peserta dalam kegiatan pelatihan	Tingkat pelatih memberikan arahan secara jelas kepada peserta dalam kegiatan pelatihan	Ordinal	2		
			Pelatih memberikan penghargaan (pujian) kepada peserta ketika peserta aktif mengikuti kegiatan pelatihan	Tingkat Pelatih memberikan penghargaan (pujian) kepada peserta ketika peserta aktif mengikuti kegiatan pelatihan	Ordinal	3		

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Pelatih selalu memberikan dorongan kepada peserta untuk mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik	Tingkat Pelatih selalu memberikan dorongan kepada peserta untuk mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik	Ordinal	4
			Pelatih mempunyai pengetahuan yang luas tentang materi pelatihan	Tingkat Pelatih mempunyai pengetahuan yang luas tentang materi pelatihan	Ordinal	5
			Pelatih mampu menjawab semua pertanyaan yang peserta ajukan	Tingkat Pelatih mampu menjawab semua pertanyaan yang peserta ajukan	Ordinal	6
		2. Peserta	Mampu mengaplikasik an materi pelatihan yang didapat pada kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan dalam pekerjaan karyawan	Tingkat karyawan mampu mengaplikasi- kan materi pelatihan yang didapat pada kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan dalam pekerjaan karyawan	Ordinal	7

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Selalu bersedia untuk melakukan kegiatan sesuai dengan perintah pelatih	Tingkat peserta pelatihan selalu bersedia untuk melakukan kegiatan sesuai dengan perintah pelatih	Ordinal	8.
			Puas dengan kegiatan pelatihan yang diikuti	Tingkat kepuasan karyawan dengan kegiatan pelatihan yang diikuti	Ordinal	9
			Adanya perubahan tingkah laku yang lebih baik setelah mengikuti kegiatan pelatihan	Tingkat peserta dalam adanya perubahan tingkah laku yang lebih baik setelah mengikuti kegiatan pelatihan	Ordinal	10
			Produktivitas karyawan meningkat setelah mengikuti kegiatan pelatihan	Tingkat produktivitas karyawan meningkat setelah mengikuti kegiatan pelatihan	Ordinal	11
			Ketidakhadi- ran karyawan dalam perusahaan menurun	Tingkat Ketidakhadi-ran karyawan dalam perusahaan menurun setelah	Ordinal	12

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			setelah mengikuti pelatihan	mengikuti pelatihan		
		3. Materi (bahan)	Materi yang disampaikan pada kegiatan pelatihan membuat pengetahuan bertambah	Tingkat materi yang disampaikan pada kegiatan pelatihan membuat pengetahuan bertambah	Ordinal	13
			Materi pelatihan yang diberikan pada kegiatan pelatihan dapat dipahami	Tingkat materi pelatihan yang diberikan pada kegiatan pelatihan dapat dipahami	Ordinal	14
			Materi yang telah diajarkan pada kegiatan pelatihan membantu dalam menyelesai- kan pekerjan di kantor	Tingkat Materi yang telah diajarkan pada kegiatan pelatihan membantu karyawan dalam menyelesai-kan pekerjan di kantor	Ordinal	15
			Materi pelatihan sesuai dengan harapan	Tingkat materi pelatihan sesuai dengan harapan karyawan	Ordinal	16

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Materi pelatihan yang diberikan pada kegiatan pelatihan tidak membosan- kan	Tingkat materi pelatihan yang diberikan pada kegiatan pelatihan tidak membosan-kan	Ordinal	17
			Materi yang diberikan memberikan keterampilan kepada saya	Tingkat materi yang diberikan memberikan keterampilan kepada saya	Ordinal	18
		4. Metode Pelatihan	Karyawan puas dengan metode pelatihan yang diberikan	Tingkat kepuasan karyawan dengan metode pelatihan yang diberikan	Ordinal	19
			Metode yang diberikan mempermu- dah proses pelatihan	Tingkat Metode yang diberikan mempermudah proses pelatihan	Ordinal	20
			Metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan satandar yang telah ditetapkan	Tingkat metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan satandar yang telah ditetapkan	Ordinal	21
			Metode pelatihan yang diberikan dapat mempermu- dah pemahaman karyawan	Tingkat metode pelatihan yang diberikan dapat mempermu-dah pemahaman karyawan	Ordinal	22

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		5. Tujuan Pelatihan	Pelatihan membangkit- kan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Kecakapan kerja meningkat setelah mengikuti pelatihan Rasa tanggung jawab tinggi	Tingkat pelatihan membangkit- kan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat Kecakapan kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan Tingkat Rasa tanggung jawab	Ordinal Ordinal	2324.25
			setelah mengikuti pelatihan	karyawan setelah mengikuti pelatihan		
			Memiliki kemampuan baru setelah mengikuti pelatihan	Tingkat karyawan memiliki kemampuan baru setelah mengikuti pelatihan	Ordinal	26
			Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah.	Tingkat kesetujuan peserta bahwa pelatihan meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah.	Ordinal	27

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat dalam memecahkan masalah pekerjaan	Tingkat kesetujuan peserta bahwa pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat	Ordinal	28
		5.Lingku- ngan yang menunja-ng	Fasilitas yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Tingkat Fasilitas yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Ordinal	29
			Fasilitas yang diberikan mempermu- dah karyawan dalam melakukan kegiatan	Tingkat Fasilitas yang diberikan mempermu-dah karyawan dalam melakukan kegiatan	Ordinal	30
			Kenyamanan lingkungan pelatihan sesuai dengan yang diharapkan karyawan	Tingkat Kenyamanan lingkungan pelatihan sesuai dengan yang diharapkan karyawan	Ordinal	31
			Fasilitas yang diberikan mendukung karyawan untuk melakukan	Tingkat Fasilitas yang diberikan mendukung karyawan untuk melakukan kegiatan	Ordinal	32

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			kegiatan pelatihan	pelatihan		
Variabel Independe nt Motivasi Kerja	"Motivation refers to the process by which a person's efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal". Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	Memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian upah yang diberikan dengan pekerjaan	Ordinal	33
	mengacu pada proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan) Robbins and Coulter		Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	Tingkat gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	Ordinal	34
	(2012:430)		Bekerja dengan sungguh- sungguh	Tingkat kemampuan karyawan bekerja dengan sungguh- sungguh	Ordinal	35

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Tidak mudah putus asa	Tingkat karyawan tidak mudah putus asa dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	36
			Kondisi kerja yang baik	Tingkat kenyamanan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja	Ordinal	37
		Kebutuhan Rasa Aman	Keamanan dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat keamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	38
			Waktu istirahat yang cukup	Tingkat perolehan waktu istirahat yang cukup	Ordinal	39
			Adanya jaminan kesehatan	Tingkat adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Ordinal	40
			Adanya jaminan hari tua	Tingkat adanya jaminan hari tua yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Ordinal	41

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Kebutuhan Sosial/Rasa Memiliki	Mampu berinteraksi dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan karyawan berinteraksi dengan rekan kerja	Ordinal	42
			Saling menghormati antar sesama rekan kerja	Tingkat adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	Ordinal	43
			Hubungan yang akrab dengan rekan kerja	Tingginya hubungan yang akrab dengan rekan kerja	Ordinal	44
			Tingginya perasaan bagian dari kelompok	Tingkat tingginya perasaan karyawan yang merupakan bagian dari kelompok	Ordinal	45
			Komunikasi yang baik dengan rekan kerja	Tingkat karyawan berkomunikasi baik dengan rekan kerja	Ordinal	46
		Kebutuhan Harga Diri	Dapat dipercaya	Tingkat karyawan dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	47

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Mampu bekerja mandiri	Tingkat kemampuan karyawan bekerja mandiri	Ordinal	48
			Adanya pemberian penghargaan atas prestasi	Tingkat karyawan selalu diberi penghargaan atas prestasi yang diraihnya	Ordinal	49
			Adanya pemberian insentif atas prestasi	Tingkat karyawan selalu diberi insentif atas prestasi yang diraihnya	Ordinal	50
			Diikutsertakan dalam penentuan standar	Tingkat karyawan selalu diikutsertakan dalam penentuan standar	Ordinal	51
		Kebutuhan Aktualisasi Diri Maslow dalam (Robbins dan Judge (2013:203)	Kemampuan menggunakan potensi diri	Tingkat kemampuan karyawan dalam menggunakan potensi diri	Ordinal	52
			Keinginan untuk selalu berkreatifitas	Tingkat tingginya keinginan karyawan untuk selalu	Ordinal	53

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				berkreatifitas		
			Keinginan mencapai keunggulan dalam bekerja	Tingkat keinginan karyawan dalam mencapai keunggulan dalam bekerja	Ordinal	54
			Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	Tingkat karyawan siap menerima tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi	Ordinal	55
			Keinginan untuk memperbaiki diri dari kesalahan	Tingkat keinginan karyawan untuk memperbaiki diri dari keselahan	Ordinal	56
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu dalam pekerjaannya.	1) The work it self (Pekerjaan itu sendiri)	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian	Tingkat kesesusaian tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan	Ordinal	57
(Gibson, 2012:102)			puas dengan pekerjaan yang dilakukan	Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	58
			tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas	Tingkat ketidaksulitan karyawan karyawan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	59

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			merasa handal dalam pekerjaan	Tingkat kehandalan karyawan dalam pekerjaan	Ordinal	60
			merasa takut bila mendapat teguran dari atasan bila melakukan kesalahan	Tingkat ketakutan karyawan apabila mendapat teguran dari atasan bila melakukan kesalahan	Ordinal	61
		2) Pay (Gaji)	Gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintahan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan aturan pemerintah	Ordinal	62
			Gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja	Tingkat keseuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan masa kerja	Ordinal	63
			Gaji yang diterima sesuai jabatan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai jabatan	Ordinal	64
			Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pengalaman kerja	Ordinal	65
			Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	Ordinal	66

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				karyawan		
			Gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan	Ordinal	67
			Menerima gaji tepat waktu	Tingkat ketepatan penerimaan gaji karyawan	Ordinal	68
		3) Promotion (Promosi),	Sistem penempatan yang menempati jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan	Tingkat kesesuaian penempatan karyawan yang menempati jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan	Ordinal	69.
			Tersedia kejelasan sistem penjenjangan karir	Tingkat kejelasan sistem penjenjangan karir karyawan	Ordinal	70
			kecewa dengan kebijakan sistem penjenjangan	Tingkat kekecewaan karyawan dengan kebijakan sistem jenjang karir di kantor	Ordinal	71
			Sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai	Tingkat kesesuaian Sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai	Ordinal	72

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		4)Supervisi	Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan baik	Tingkat keseringan atasan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan baik	Ordinal	73
			senang atas perhatian manajemen dalam mebimbing	Tingkat kesenangan karyawan atas perhatian manajemen dalam mebimbing bawahannya	Ordinal	74
			Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	Tingkat Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	Ordinal	75
			Standar operating prosedur sudah sesuai	Tingkat kesesuaian Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	Ordinal	76
			Melalui bimbingan dengan atasan memberikan rasa puas	Tingkat kepuasan karyawan Melalui bimbingan dengan atasan	Ordinal	77
			Atasan melakukan evaluasi dengan baik terhadap keterampilan karyawan	Tingkat penilaian evaluasi oleh atasan terhadap keterampilan karyawan	Ordinal	78
			Sapaan atasan memberikan rasa puas	Tingkat kepuasan karyawanterhada p sapaan atasan	Ordinal	79

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		5) <i>Co</i>	Berdiskusi	Tingkat	Ordinal	80
		Workers	dengan rekan	penilaian		
		(Rekan	kerja adalah	berdiskusi		
		Kerja)	cara yang baik	dengan rekan		
			dalam	kerja adalah cara		
			menyelesaikan	yang baik dalam		
			pekerjaan	menyelesaikan		
				pekerjaan		
			Kerja sama	Tingkat kerja	Ordinal	81
			dengan rekan	sama karyawan		
			kerja terjalin	an dengan rekan		
			baik	kerja terjalin		
				baik		
			Rekan kerja	Tingkat	Ordinal	82
			sering	intensitas rekan		
			memberikan	kerja		
			semangat kerja	memberikan		
				semangat kerja		
				bagi karyawan		
			Keakraban	Tingkat	Ordinal	83
			dengan rekan	keakraban		
			kerja	karyawan		
				dengan rekan		
				kerja		

Sumber: Hasil dari berbagai sumber.

3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Surakhmad dalam Rahayu (2011:47) menyatakan bahwa Sumber data primer adalah sumber yang memberikan data langsung dari tangan pertama, sendangkan sumber sekunder adalah sumber yang mengutip dari sumber lain. Lebih lanjut Sugiyono (2013:193) menjelaskan bahwa,

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada

pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang

lain atau dokumen.

Maholtra (2009:120-121) mengungkapkan definisi-definisi data primer dan

sekunder, antara lain:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus

menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data yang

diperoleh penulis yaitu kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah

responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh

populasi data penelitian, yaitu pada Karyawan Kantor Pos Regional

Purwakarta

2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain

untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat

ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang

menjadi sumber data literatur, artikel, majalah, jurnal, serta situs di

internet yang berkenaan dengan penelitian.

Lebih jelasnya mengenai jenis data dan sumber data yang digunakan dalam

penelitian ini, penulis mengumpulkan dan menyajikannya dalam Tabel 3.2 berikut

ini.

TABEL 3.2 JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis Data	Sumber Data	Katagori Data
Kondisi Perusahaan Yang Berstatus Bumn Di Indonesia	www.bumnreview.com	Sekunder
Nama Kecamatan Di Kabupaten Purwakarta	http://purwakartabongkar.blogsp ot.com/2013/09/daftar-nama- kecamatan-kelurahandesa- di.html	Sekunder
Daftar Nama Perusahaan Bumn Di Indonesia	www.bumn.go.id	Sekunder
Data Nama Dan Jumlah Kepegawaian Kantor Pos Regional Purwakarta	Bagian Personalia PT. POS Indonesia (Persero) Regional Purwakarta	Primer
Pelatihan Berdasarkan Jumlah Program	Learning and Assesment PT. Pos Indonesia	Primer
Persentase Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Regional Purwakarta	Kuisioner yang telah disebar pada pra penelitian	Primer
Persentase Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Kantor Pos Regional Purwakarta	Bagian Personalia PT. POS Indonesia (Persero) Regional Purwakarta	Primer

Sumber: Berdasarkan hasil Pengolahan Data 2013-2014

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Dalam pengumpulan dan analisis data penelitian, langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Sugiyono (2012:80) mendefinisikan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertenu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan Kantor Pos Regional Purwakarta yaitu berukuran 71 orang. Adapun rinciannya disajikan pada Tabel 3.3

TABEL 3.3 JUMLAH PEGAWAI

Posisi Bekerja	Jumlah
Customer Service	1
Petugas Loket Pusat	8
Kepala Kantor Pos Cabang	15
Staff	22
Petugas Loket Cabang	13
Pengantar	12
Total	71

Sumber: Bagian Personalia Kantor Pos Regional Purwakarta

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2014:120) menyatakan bahwa, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) mendefinisikan, "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu. Maka dari itu peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang tidak diteliti atau representatif.

Pengertian lainnya dijelaskan oleh Malhotra (2009:364) bahwa sampel adalah sub-kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi.Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Penelitian ini tidak meneliti keseluruhan dari total populasi karena memiliki

karakteristik yang sama dan bersifat homogen. Selain itu terdapat beberapa faktor

yang dapat dijadikan alasan yaitu keterbatasan biaya, keterbatasan tenaga tenaga dan

keterbatasan waktu yang tersedia. Lebih lanjut menurut Sugiyono, (2012: 122-123)

mengemukakan bahwa:

Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya

adalah sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan

sampel.

Berdasarkan pendapat di atas dan data pada Tabel 3.3 jumlah karyawan .

Kantor Pos Regional Purwakarta kurang dari 100 orang yaitu 71 orang, maka sampel

yang diambil adalah seluruh jumlah populasi karyawan atau sampel jenuh.

3.6 **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap, maka dalam penelitian ini penulis

menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan, yaitu suatu pengumpulan data dengan cara mempelajari

buku, makalah, situs website, dan majalah untuk memperoleh informasi yang

berhubungan dengan teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah dan

variabel yang diteliti yang terdiri dari pelatihan, motivasi kerja dan kepuasan

kerja

2. Kuisioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan

secara offline kepada responden karyawan Kantor Pos Regional Purwakarta.

Dalam kuisioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang

mencerminkan pengukuran indikator pada variabel pelatihan dan motivasi

kerja. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada

masing-masing alternatif jawaban yang tepat. Kuisioner yang disebar oleh

peneliti di sebar secara umum kepada karyawan Kantor Pos Regional

Purwakarta.

3. Langkah-langkah penyusunan kuisioner adalah sebagai berikut:

a) Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan

b) Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat alat tulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang

disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.

c) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala

Interval

4. Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan

dengan teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti

yang terdiri dari strategi hambatan berpindah, dan loyalitas nasabah. Studi

literatur tersebut didapat dari berbagai sumber, yaitu : a) Perpustakaan UPI, b)

Skripsi, c) Jurnal Ekonomi dan Bisnis, d) Media cetak (majalah) dan e) Media

Elektronik (Internet)

5. Wawancara

Wawancara yaitu dengan melakukan pertanyaan secara lisan dalam pertemuan

tatap muka langsung terhadap individu atau kelompok yang sedang diteliti,

dalam hal ini wawancara dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a. Wawancara terstruktur, yang digunakan apabila telah mengetahui dengan

pasti tentang informasi apa yang diperoleh

b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara

sistematis dan lengkap dengan pengumpulan datanya.

Wawancara digunakan sebagai teknik komunikasi secara langsung,

wawancara dilakukan kepada karyawan Kantor Pos Regional Purwakarta.

3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data

merupakan penggambaran yariabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan

hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil

penelitian dan tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen

yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliable. Uji

validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat

bantu software komputer SPSS (Statistical Product for Service Solution) 21.0 for

Windows.

3.7.1 Pengujian Validitas

Sumadi Suryabrata (2011:60) mengemukakan bahwa, "Validitas instrumen

merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang

dimaksudkan untuk direkam atau diukur". Suatu instrumen yang valid atau sahih

mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti

memiliki validitas yang rendah. Selain itu menurut Sugiyono (2013:361) menyatakan

bahwa validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek

penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.Penguji validitas

instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Secara statistik, terdapat beberapa cara untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen penelitian. Dalam penelitian ini sesuai dengan skala pengukuran variabel yang diteliti, maka pengujian validitas kuesioner penelitian menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu::

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$
 (Sugiyono, 2013:248)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor Total

 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi X

 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi Y

n = Banyak responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

- Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung}
 lebih besar dari pada r_{tabel} atau (r_{hitung}>r_{tabel}).
- 2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari pada r_{tabel} atau ($r_{hitung} \le r_{tabel}$).

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2010:245) dapat dilihat pada Tabel 3.4

TABEL 3.4 KOEFISIEN KORELASI

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0.800 sampai dengan 1.00	Tinggi
Antara 0.600 sampai dengan 0.800	Cukup
Antara 0.400 sampai dengan 0.600	Agak Rendah
Antara 0.200 sampai dengan 0.400	Rendah
Antara 0.000 sampai dengan 0.200	Sangat Rendah

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel X, kepuasan karyawan sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 32 item, jumlah pertanyaan variabel X_2 adalah 24 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 27 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikasi 5% dan derajat bebas (dk) n-2 (20-2=18), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebasar 0,468 Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel pelatihan (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kepuasan kerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468,** artinya

bahwa setiap indikator sudah tepat dijadikan sebagai alat ukur bagi variabel (x1) pelatihan. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5

TABEL 3.5 HASIL PENGUJIAN VALIDITAS PELATIH

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Instr	uktur (Pelatih)			
1	Pelatih menguraikan materi dengan jelas kepada peserta pelatihan	0,568	0,468	Valid
2	Pelatih memberikan arahan secara jelas kepada saya dalam kegiatan pelatihan	0,814	0,468	Valid
3	Pelatih memberikan penghargaan (pujian) kepada saya ketika saya aktif mengikuti kegiatan pelatihan	0,693	0,468	Valid
4	Pelatih selalu memberikan dorongan kepada saya untuk mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik	0,773	0,468	Valid
5	Pe;atih mempunyai pengetahuan yang luas tentang materi pelatihan	0,824	0,468	Valid
6	Pelatih mampu menjawab semua pertanyaan yang saya ajukan	0,817	0,468	Valid
Peser	ta	•	•	
7	Saya mampu mengaplikasikan materi pelatihan yang didapat pada kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan dalam pekerjaan saya	0,782	0,468	Valid
8	Saya selalu bersedia untuk melakukan kegiatan sesuai dengan perintah pelatih	0,597	0,468	Valid
9	Saya puas dengan kegiatan pelatihan yang diikuti	0,813	0,468	Valid
10	Saya merasa adanya perubahan tingkah laku yang lebih baik setelah mengikuti kegiatan pelatihan	0,773	0,468	Valid
11	Produktivitas saya meningkat setelah mengikuti kegiatan pelatihan	0,805	0,468	Valid
12	Ketidakhadiran saya dalam perusahaan menurun setelah mengikuti pelatihan	0,666	0,468	Valid
Mate	ri (Bahan)			
13	Materi yang disampaikan pada kegiatan pelatihan membuat pengetahuan saya bertambah	0,768	0,468	Valid
14	Materi pelatihan yang diberikan pada kegiatan pelatihan dapat dipahami	0,686	0,468	Valid
15	Materi yang telah diajarkan pada kegiatan pelatihan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjan saya di kantor	0,788	0,468	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Instr	ruktur (Pelatih)			•
16	Materi pelatihan sesuai dengan harapan saya	0,805	0,468	Valid
17	Materi pelatihan yang diberikan pada kegiatan	0,788	0,468	Valid
	pelatihan tidak membosankan			
18	Materi yang diberikan memberikan keterampilan	0,841	0,468	Valid
	kepada saya			
	ode Pelatihan			
19	Saya puas dengan metode pelatihan yang diberikan	0,809	0,468	Valid
20	Metode yang diberikan mempermudah proses	0,647	0,468	Valid
	pelatihan			
21	Metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan	0,862	0,468	Valid
	satandar yang telah ditetapkan			
22	Metode pelatihan yang diberikan dapat	0,783	0,468	Valid
	mempermudah pemahaman saya			
	an Pelatihan	ı		
24	Pelatihan membangkitkan rasa ingin tahu terhadap	0,808	0,468	Valid
	masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.			
25	Kecakapan kerja saya meningkat setelah mengikuti	0,806	0,468	Valid
	pelatihan			
26	Rasa tanggung jawab saya tinggi setelah mengikuti	0,846	0,468	Valid
	pelatihan			
27	Saya memiliki kemampuan baru setelah mengikuti	0,838	0,468	Valid
	pelatihan			
28	Pelatihan meningkatkan kemampuan saya untuk	0,802	0,468	Valid
	mencari solusi yang tepat dalam memecahkan			
	masalah pekerjaan			
	kungan Yang Menunjang	T = = +=	T	T == 4.4
29	Fasilitas yang diberikan dalam pelatihan sesuai	0,840	0,468	Valid
	dengan kebutuhan saya			
30	Fasilitas yang diberikan mempermudah saya dalam	0,751	0,468	Valid
	melakukan kegiatan	0.000	0.456	
31	Lingkungan membuat saya nyaman	0,809	0,468	Valid
32	Fasilitas yang diberikan mendukung saya untuk	0,825	0,468	Valid
	melakukan kegiatan pelatihan			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel pelatihan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi tujuan pelatihan dengan item pertanyaan, rasa tanggung jawab saya tinggi setelah mengikuti pelatihan yang bernilai 0,846 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi instruktur (pelatih) dengan item pertanyaan, Pelatih menguraikan materi dengan jelas kepada peserta pelatihan, yang bernilai 0,568, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak rendah Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X₂.

TABEL 3.6 HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kebı	ıtuhan Fisiologis			•
1	Saya memperoleh upah sesuai dengan pekerjaan	0,666	0,468	Valid
	jam kerja			
2	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan	0,757	0,468	Valid
	saya			
3	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh	0,713	0,468	Valid
4	Saya tidak mudah putus asa dalam bekerja	0,651	0,468	Valid
5	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan	0,806	0,468	Valid
	kerja			
	ıtuhan Rasa Aman	.	•	
6	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	0,672	0,468	Valid
7	Saya memperoleh waktu istirahat yang cukup	0,607	0,468	Valid
8	Jaminan asuransi kesehatan yang diterima sesuai	0,726	0,468	Valid
	dengan kebutuhan saya			
9	Saya mendapat jaminan hari tua	0,804	0,468	Valid
Kebı	ıtuhan Rasa Memiliki			
10	Saya kompak dalam bekerjasama dengan rekan	0,798	0,468	Valid
	kerja			
11	Adanya saling menghormati antar sesama rekan	0,861	0,468	Valid
	kerja			
12	Saya dengan rekan kerja saling memberikan	0,833	0,468	Valid
	motivasi untuk bekerja lebih giat			
13	Saya merasa merupakan bagian dari kelompok	0,835	0,468	Valid
14	Saya dan rekan kerja saling berbagi informasi	0,787	0,468	Valid
	tentang pekerjaan			
Kebı	utuhan Harga Diri			
15	Saya dapat dipercaya oleh orang lain	0,761	0,468	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kebu	utuhan Fisiologis			
16	Saya mampu bekerja mandiri	0,746	0,468	Valid
17	Saya mendapat penghargaan atas prestasi yang	0,852	0,468	Valid
	diraih			
18	Saya mendapat insentif atas prestasi yang diraih	0,861	0,468	Valid
19	Saya selalu diikusertakan dalam pengambilan	0,867	0,468	Valid
	keputusan			
Kebu	utuhan Aktualisasi Diri			
20	Saya selalu menggunakan pengetahuan untuk	0,798	0,468	Valid
	menyelesaikan pekerjaan dengan tepat			
21	Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas	0,654	0,468	Valid
22	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan	0,683	0,468	Valid
	dalam bekerja			
23	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih	0,814	0,468	Valid
	tinggi			
24	Saya selalu bersedia untuk memperbaiki kesalahan	0,740	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam kebutuhan harga diri dengan pertanyaan, Saya selalu diikusertakan dalam pengambilan keputusan, yang bernilai 0.867 dan nilai terendah terdapat pada dimensi kebutuhan rasa aman dengan item pertanyaan, Saya memperoleh waktu istirahat yang cukup 0,607 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel kepuasan kerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.7 HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUASAN KERJA

No	HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPUAS Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ketera
1.0	2 011.9 0111111	- nitung	- tabei	ngan
The v	vork it self (Pekerjaan itu sendiri)		I	
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	0,785	0,468	Valid
2	Saya puas dengan pekerjaan yang dilakukan	0,771	0,468	Valid
3	Saya tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan	0,623	0,468	Valid
	tugas	,	ĺ	
4	Saya merasa handal dalam pekerjaan	0,785	0,468	Valid
5	Saya merasa takut bila mendapat teguran dari atasan bila melakukan kesalahan	0,729	0,468	Valid
Pay (Gaji)			1
6	Gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintahan	0,852	0,468	Valid
7	Gaji yang diterima sesuai dengan masa kerjasaya	0,873	0,468	Valid
8	Gaji yang diterima sesuai jabatan saya	0,892	0,468	Valid
9	Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja saya	0,807	0,468	Valid
10	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	0,770	0,468	Valid
11	Gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan saya	0,724	0,468	Valid
12	Saya Menerima gaji tepat waktu	0,702	0,468	Valid
	notion (Promosi)	0,702	0,100	v arra
13	Sistem penempatan yang menempati jabatan struktural maupun fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan	0,755	0,468	Valid
14	Tersedia kejelasan sistem penjenjangan karir	0,841	0,468	Valid
15	Saya kecewa dengan kebijakan sistem penjenjangan	0,841	0,468	Valid
16	Sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai	0,880	0,468	Valid
Supe		,	1 ,	·I
17	Atasan selalu melibatkan saya dalam pengambilan keputusan dengan baik	0,678	0,468	Valid
18	Saya senang atas perhatian manajemen dalam mebimbing	0,847	0,468	Valid
19	Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	0,752	0,468	Valid
20	Standar operating prosedur sudah sesuai	0,847	0,468	Valid
21	Melalui bimbingan dengan atasan memberikan rasa puas bagi saya	0,724	0,468	Valid
22	Atasan melakukan evaluasi dengan baik terhadap	0,678	0,468	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ketera	
				ngan	
The w	The work it self (Pekerjaan itu sendiri)				
	keterampilan saya				
23	Sapaan atasan memberikan rasa puas bagi saya	0,758	0,468	Valid	
Co W	Co Workers (Rekan Kerja)				
24	Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu	0,870	0,468	Valid	
	cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan				
25	Kerja sama saya dengan rekan kerja terjalin baik	0,732	0,468	Valid	
26	Rekan kerja sering memberikan saya semangat	0,650	0,468	Valid	
	kerja				
27	Saya akrab dengan rekan kerja	0,721	0,468	Valid	

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi gaji dengan pertanyaan, Selalu Gaji yang diterima sesuai jabatan saya yang bernilai 0,892 dan nilai terendah masih terdapatpada dimensi *the work it self* (Pekerjaan itu sendiri) dengan item pertanyaan, Saya tidak merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas, yang bernilai 0,623 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:175) "Reliabitas adalah digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten". Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat

dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel

artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat

dipercaya untuk digunakan sebagai alat pemgumpulan data karena instrumen tersebut

sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Suharsimi

Arikunto, 2010:247).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh

instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan

dengan internal consistency dengan teknik belah dua (split half) yang dinamis yaitu

dengan memisahkan instrumen ganjil dan genap dengan rumus Spearmen Brown,

yaitu

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

(Sugiyono, 2012:186)

Dimana:

 r_i = Reliabilitas seluruh instrumen

 r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan ganjil dan genap

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item $(r_{hitung}) \ge r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi

5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

2. Jika koefisien internal seluruh item $(r_{hitung}) < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi

5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,468.

TABEL 3.8 HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan	0,757	0,468	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,760	0,468	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan	0,742	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2012:428) menyatakan bahwa:

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti. Yaitu mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor POS Regional

Purwakarta. Analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun Data

Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Tabulasi Data

- a. Memberi skor pada setiap item
- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun rangking skor pada setiap variabel penelitian

Dalam penelitian ini, setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.9

TABEL 3.9 KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/ baik/ mampu/ sesuai	4
Kurang tinggi/ kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

3. Pengujian

Tahapan ini dilakukan untuk menguji hipotesis, adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan MSI (*Method of*

Successive Interval) (Harun Al Rasyid, 1994:131). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan skala (skala value) dengan menggunakan rumus:

$$SCALE\ VALUE = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k K = [1 + NS_{min}]$$

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya (Sugiyono, 2009:144).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

Analisis deskriptif tentang Pelatihan yang terdiri dari (1) instruktur, (2)
 peserta, (3) materi (bahan), (4) metode, (5) tujuan pelatihan dan (6)
 lingkungan yang menunjang

- 2. Analisis deskriptif tentang Motivasi yang terdiri Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuahan Akan Harga Diri, Kebutuhan Rasa Memiliki, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Fisiologis.
- 3. Analisis deskriptif tentang Kepuasan kerja 1) The work it self (Pekerjaan itu sendiri), 2) Pay (Gaji), 3) Promotion (Promosi), 4) Supervisi, dan 5) Co-Workers (Rekan Kerja).

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.10

TABEL 3.10 KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985:184)

3.8.2 Analisis Verifikatif

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu menggunakan analisis regresi linear dan analisis korelasi karena penelitian ini menggunakan tiga variabel. Analisis ini dipergunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X1) yaitu pelatihan, dan (X2) yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu

kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linear ganda

dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1) Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi memiliki distribusi

normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan

dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel

normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan

berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan Normal Probability

Plot. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya

terletak di sekitar garis diagonal pada Normal Probablity Plot yaitu data kiri di bawah

ke kanan atas.

b) Uii Heterokedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda, perlu diuji mengenai sama atau tidaknya

varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika

residualnya mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastistas dan jika

variansnya tidak sama maka disebut terjadi heteroskedastisitas.

Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data

antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0)

pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

c) Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi.

Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak

untuk dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukkan ada tidaknya masalah

autokorelasi dapat dengan uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 (DW <-2)

2) Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau -2

< DW < +2

3) Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 atau DW > +2

d) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian

terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil

analisis regresi. Jika nilai VIF > 10, terdapat gelaja multikolinearitas yang tinggi.

2) Analisis Regresi Linear Ganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan

teknik analisis regresi linear ganda. Menurut Sugiyono (2012:277), Regresi Linear

Berganda digunakan oleh peneliti apabila penelitian bermaksud meramalkan

bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent, apabila dua variabel

independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai).Regresi

liniear berganda rumus umumnya ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + ... + bnX$$

Keterangan:

Y : variabel terikat (kepuasan karyawan)

a : konstanta

 b_1,b_2 : koefisien regresi

 X_1, X_2 : variabel bebas (pelatihan dan motivasi kerja)

Sumber: Muhammad Idrus (2009:186)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai

berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_1^2) - (\sum x_1 x_2)2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung $a,\,b_1\,dan\,b_2\,adalah\,sebagai$ berikut.

1.
$$\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

2.
$$\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$$

3.
$$\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$$

4.
$$\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1) - (\sum y)}{N}$$

5.
$$\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) - (\sum y)}{N}$$

6.
$$\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) - (\sum x_2)}{N}$$

 X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan

membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

F. Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dimana:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan pedom interprestasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.9

TABEL 3.11 PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH (GUILFORD)

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011:184)

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah langkah terakhir dari analisis data. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k-1)]}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2011:143)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

Bila F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

 $H_1: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap

kepuasan kerja karyawan

 H_a : $\rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap kepuasan kerja

karyawan

2. Hipotesis 2

H1 : $\rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan

Ha : $\rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan.

3. Hipotesis 3

 $H_1: \rho < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan

 $H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan