

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Indo-Extrusions. Yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu Pelatihan yang terdiri dari enam dimensi yaitu Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan, dan Lingkungan. Serta Motivasi yang terdiri dari *Need for Achievement*, *Need for Power* dan *Need for Affiliation*. Kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah Kinerja Karyawan yang terdiri dari lima dimensi kinerja, yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Kedisiplinan, Perilaku karyawan. Adapun objek penelitian ini adalah karyawan Divisi Produksi PT Indo-Extrusions.

Berdasarkan objek penelitian yaitu karyawan Divisi Produksi PT Indo-Extrusions, maka akan dianalisis mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Indo-Extrusions.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *cross sectional method* (pendekatan silang). *Cross sectional survey* yaitu survey yang dilakukan dengan mengumpulkan data satu persatu dalam satu waktu (Creswell 2012:217).

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono 2013:2).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskriptif tentang ciri-ciri variabel sedangkan sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan”.

Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian verifikatif bermaksud untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Jadi, penelitian verifikatif ini untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi PT Indo-Extrusions.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2011:11):

Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

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.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Independen atau bebas(X), yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2013: 39). Dalam hal ini yang menjadi variabel X adalah Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)
2. Variabel dependen atau terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2013: 39). Dalam hal ini yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan.

Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

**TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item		
Variabel Independen (X1) Pelatihan	Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. (Rivai dan Sagala 2010:211)	Instruktur					
		Penguasaan materi	Tingkat penguasaan materi instruktur	Interval	1		
		Cara bersikap instruktur	Tingkat cara bersikap instruktur	Interval	2		
		Kualitas keterampilan instruktur	Tingkat kualitas keterampilan instruktur	Interval	3		
		Peserta					
		Semangat karyawan dalam mengikuti pelatihan	Tingkat semangat karyawan dalam mengikuti pelatihan	Interval	4		
Kesungguhan karyawan dalam mengikuti pelatihan	Tingkat kesungguhan karyawan dalam mengikuti pelatihan	Interval	5				

Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item
		Keaktifan karyawan dalam mengikuti pelatihan	Tingkat keaktifan karyawan dalam mengikuti pelatihan	Interval	6
		Materi			
		Ketepatan materi dengan kebutuhan peserta	Tingkat ketepatan materi dengan kebutuhan peserta	Interval	7
		Materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan peserta	Tingkat materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan peserta	Interval	8
		Materi yang diberikan berkualitas	Tingkat materi yang diberikan berkualitas	Interval	9
		Metode			
		Ketepatan metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Tingkat ketepatan metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Interval	10
		Media yang digunakan mendukung terhadap metode yang digunakan	Tingkat media yang digunakan mendukung terhadap metode yang digunakan	Interval	11
		Metode pelatihan yang digunakan mudah dimengerti karyawan	Tingkat metode pelatihan yang digunakan mudah dimengerti karyawan	Interval	12
		Tujuan Pelatihan			
		Memiliki tujuan yang jelas	Tingkat kejelasan tujuan	Interval	13
		Sesuai dengan tujuan perusahaan	Tingkat kesesuaian dengan tujuan perusahaan	Interval	14
		Pelatihan yang diberikan meningkatkan kemampuan karyawan	Tingkat pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan karyawan	Interval	15
		Lingkungan Pelatihan			
		Fasilitas yang diberikan sesuai	Tingkat kesesuaian fasilitas terhadap	Interval	16

Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item
		dengan kebutuhan pelatihan	kebutuhan pelatihan		
		Lingkungan pelatihan mendukung terhadap program pelatihan	Tingkat kesesuaian lingkungan pelatihan mendukung terhadap program pelatihan	Interval	17
		Lingkungan pelatihan yang digunakan kondusif	Tingkat lingkungan pelatihan yang digunakan kondusif	Interval	18
Variabel Independen (X2) Motivasi Kerja	Motivasi sebagai suatu karakteristik yang stabil untuk melakukan sesuatu yang spesifik dalam situasi tertentu. (McClelland dalam Gibson 1993:97)	Kebutuhan berprestasi (<i>need for Achievement</i>)			
		keinginan karyawan untuk mengerjakan tugasnya	Tingkat keinginan karyawan untuk mengerjakan tugasnya	Interval	19
		keinginan karyawan untuk selalu berorientasi pada hasil kerja yang baik	Tingkat keinginan karyawan untuk selalu berorientasi pada hasil kerja yang baik	Interval	20
		keinginan karyawan mengerjakan tugas dengan tepat waktu	Tingkat keinginan karyawan mengerjakan tugas dengan tepat waktu	Interval	21
		keinginan karyawan untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	Tingkat keinginan karyawan untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	Interval	22
		Kebutuhan kekuasaan (<i>need for power</i>)			
		keinginan karyawan memimpin rekan kerjanya	Tingkat keinginan karyawan memimpin rekan kerjanya	Interval	23
		keinginan karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	Tingkat keinginan karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	Interval	24
		keinginan karyawan untuk mendapat penilaian istimewa dari atasan	Tingkat keinginan karyawan untuk mendapat penilaian istimewa dari atasan	Interval	25

Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item
		keinginan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan	Tingkat keinginan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan	Interval	26
		Kebutuhan berafiliasi (<i>need for affiliation</i>)			
		keinginan karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja	Tingkat keinginan karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja	Interval	27
		keinginan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja	Interval	28
		keinginan berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja	Tingkat keinginan berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja	Interval	29
		keinginan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat keinginan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	Interval	30
Variabel Dependen (Y) Kinerja	Kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. (Widayanti 2012:66) (Sumber: www.ejournal.pradya-paramita.ac.id).	Kualitas Kerja			
		Keinginan mengerjakan suatu pekerjaan degnan penuh perhitungan	Tingkat keinginan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	Interval	31
		Skill karyawan sesuai dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian skill karyawan dengan pekerjaan	Interval	32
		Keinginan untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah dikerjakan	Tingkat keinginan untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah dikerjakan	Interval	33
		Kuantitas kerja			
		Pencapaian volume kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	Interval	34
		Karyawan mampu melaksanakan perencanaan	Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan	Interval	35

Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item
		kerja dengan baik	perencanaan kerja dengan baik		
		Keinginan untuk mengurangi kesalahan dalam produksi	Tingkat keinginan untuk mengurangi kesalahan dalam produksi	Interval	36
		Ketepatan waktu			
		keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan	Tingkat keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan	Interval	37
		Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	Tingkat keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	Interval	38
		Keinginan untuk selalu hadir dan pulang tepat waktu	Tingkat keinginan untuk selalu hadir dan pulang tepat waktu	Interval	39
		Kedisiplinan			
		Keinginan untuk mematuhi prosedur kerja dalam perusahaan	Tingkat keinginan untuk selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	Interval	40
		Keinginan untuk masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	Tingkat keinginan untuk mematuhi semua aturan kerja dalam perusahaan	Interval	41
		Keinginan untuk mematuhi prosedur keselamatan kerja	Tingkat keinginan untuk mematuhi prosedur keselamatan kerja	Interval	42
		Perilaku Karyawan			
		Keinginan untuk menjalin kerja sama yang baik dengan atasan	Tingkat keinginan untuk menjalin kerja sama yang baik dengan atasan	Interval	43
		Keinginan untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan	Tingkat keinginan untuk menjalin kerja sama yang baik dengan rekan	Interval	44

Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran	Skala	No Item
		rekan kerja keinginan untuk berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja	kerja Tingkat keinginan untuk berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja	Interval	45

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum PT Indo-Extrusions, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Sumadi Suryabrata (2011:39) data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (petugas-petugasnya) dari sumber pertamanya. Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada sumber data yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan Divisi Produksi PT Indo-Extrusions.

Sedangkan data sekunder menurut Sangadji dan Sopiah (2010:190) adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini:

**TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Data	Sumber Data	Jenis Data
1	Kinerja perusahaan PT Indo-Extrusions	PT Indo-Extrusions	Sekunder
2	Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan produksi PT Indo-Extrusions tahun 2011-2014	PT Indo-Extrusions	Sekunder
3	Persentase ketercapaian target produksi PT Indo-Extrusions tahun 2011-2014	PT Indo-Extrusions	Sekunder
4	Kriteria penilaian kinerja karyawan PT Indo-Extrusions	PT Indo-Extrusions	Sekunder
5	Hasil wawancara dengan Kepala Personalia	Kepala Personalia PT Indo-Extrusions	Primer
6	Hasil wawancara dengan Kepala Produksi	Kepala Produksi PT Indo-Extrusions	Primer
7	Tanggapan karyawan terhadap pelatihan	PT Indo-Extrusions	Primer
8	Tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja	PT Indo-Extrusions	Primer
9	Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan	PT Indo-Extrusions	Primer

Sumber: Hasil pengolahan data 2015

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi dalam penelitian ini yakni karyawan Divisi Produksi PT Indo-Extrusions berukuran 75 orang. Untuk lebih jelasnya pada Tabel 3.3 disajikan daftar karyawan bagian produksi PT Indo-Extrusions.

**TABEL 3.3
DATA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI
PT INDO-EXTRUSIONS TAHUN 2014**

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Anodizing	11
2	listrik & power	4
3	Fab. Export	14

NO	BAGIAN	JUMLAH
4	Fab. Lokal	14
5	Bengkel	4
6	Packing	3
7	Press	15
8	Tool Shoop	10
TOTAL		75

Sumber : Kepala Personalia PT Indo-Extrusions (2015)

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2013:81). Dalam penelitian ini akan diambil jumlah sampel sesuai dengan jumlah populasinya. Maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian populasi atau sensus karena mengambil sampel dari seluruh populasi atau dinamakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2013:85). Jadi sampel dalam penelitian ini berukuran 75 orang sesuai dengan jumlah populasinya.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs *web-site*, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan PT Indo-Extrusions.

2. Wawancara

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010:191) wawancara merupakan teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara langsung teknik komunikasi langsung dengan pihak PT Indo-Extrusions.

3. Angket/Kuesioner

Sugiyono (2013:142) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini peneliti memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan Divisi Produksi PT Indo-Extrusions guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuisisioner berisi pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman responden, serta mengenai program pelatihan dan motivasi kerja yang dilakukan PT Indo-Extrusions dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Adapun 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.

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk 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 dilakukan dengan menggunakan alat bantu software komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 21,0 *for window*.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2010:168).

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuisioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Rumus yang digunakan

untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus Korelasi *Product Moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono 2012:241)

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 skor distribusi X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas pada item instrument kusioner dikatakan valid dan tidak valid dengan rumus sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} atau $r_{hitung} < r_{tabel}$.

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 sebagai variabel X_1 , motivasi kerja sebagai variabel X_2 , dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 18 item, jumlah pertanyaan variabel X_2 adalah 12 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 15 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel pelatihan (X_1),

motivasi kerja (X_2) dan kinerja 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 **0,374**.

Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

**TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS PELATIHAN**

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Instruktur Pelatihan				
1	Instruktur pelatihan menguasai materi	0,564	0,374	Valid
2	Cara bersikap instruktur pelatihan profesionalitas	0,624	0,374	Valid
3	Keterampilan instruktur pelatihan berkualitas	0,545	0,374	Valid
Peserta Pelatihan				
4	Semangat peserta dalam mengikuti pelatihan	0,833	0,374	Valid
5	Kesungguhan peserta dalam mengikuti pelatihan	0,703	0,374	Valid
6	Peserta berperan aktif dalam mengikuti pelatihan	0,756	0,374	Valid
Materi Pelatihan				
7	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta	0,928	0,374	Valid
8	Materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan peserta	0,747	0,374	Valid
9	Materi yang diberikan berkualitas	0,784	0,374	Valid
Metode Pelatihan				
10	Metode yang digunakan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan	0,786	0,374	Valid
11	Media yang digunakan mendukung terhadap metode yang digunakan	0,713	0,374	Valid
12	Metode yang digunakan mudah dimengerti	0,825	0,374	Valid
Tujuan Pelatihan				
13	Tujuan pelatihan jelas	0,862	0,374	Valid
14	Tujuan dari pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan	0,898	0,374	Valid
15	Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan peserta	0,690	0,374	Valid
Lingkungan Pelatihan				
16	Lingkungan pelatihan mendukung terhadap program pelatihan	0,846	0,374	Valid
17	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan	0,899	0,374	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	kebutuhan pelatihan yang saya ikuti			
18	Lingkungan pelatihan yang digunakan kondusif	0,871	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel pelatihan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi materi pelatihan dengan item pernyataan, “Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta” yang bernilai 0,928 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi instruktur pelatihan dengan item pernyataan “Keterampilan instruktur pelatihan berkualitas” yang bernilai 0,545 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X₂.

**TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA**

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Berprestasi (Need For Achievement)				
1	Keinginan untuk mengerjakan tugas tinggi	0,423	0,374	Valid
2	Karyawan berorientasi pada hasil kerja yang baik	0,771	0,374	Valid
3	karyawan berkeinginan untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	0,812	0,374	Valid
4	Karyawan mengerjakan tugas dengan tepat watu	0,676	0,374	Valid
Kebutuhan Kekuasaan (Need For Power)				
5	Keinginan memimpin rekan kerja	0,715	0,374	Valid
6	Keinginan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	0,687	0,374	Valid
7	Keinginan untuk mendapatkan penilaian istimewa dari atasan	0,723	0,374	Valid
8	Selalu terlibat dalam kegiatan yang diadakan perusahaan	0,709	0,374	Valid
Kebutuhan Berafiliasi (Need For Affiliation)				
9	Selalu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	0,789	0,374	Valid
10	Dapat berkerjasama dengan baik dengan rekan kerja	0,680	0,374	Valid
11	Dapat berinteraksi secara aktif dengan rekan	0,591	0,374	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	kerja			
12	Dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0,715	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi Kebutuhan Berprestasi (*Need For Achievement*) dengan item pernyataan, “Karyawan berkeinginan untuk mencapai keunggulan dalam bekerja” yang bernilai 0,812 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi Kebutuhan Berprestasi (*Need For Achievement*) dengan item pernyataan “Keinginan untuk mengerjakan tugas tinggi” yang bernilai 0,423, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kualitas Kerja				
1	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	0,701	0,374	Valid
2	Skill yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan	0,868	0,374	Valid
3	Mampu mengevaluasi pekerjaan yang telah dikerjakan	0,709	0,374	Valid
Kuantitas Kerja				
4	Pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan	0,675	0,374	Valid
5	Mampu melaksanakan perencanaan kerja dengan baik	0,784	0,374	Valid
6	Mampu mengurangi kesalahan dalam produksi	0,719	0,374	Valid
Ketepatan Waktu				
7	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan	0,690	0,374	Valid
8	Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	0,712	0,374	Valid
9	Selalu hadir dan pulang tepat waktu	0,576	0,374	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kedisiplinan				
10	Masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	0,771	0,374	Valid
11	Mematuhi semua aturan kerja dalam perusahaan	0,742	0,374	Valid
12		0,858	0,374	Valid
Perilaku Karyawan				
13	Menjalin kerja sama yang baik dengan atasan	0,856	0,374	Valid
14	Menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	0,821	0,374	Valid
15	Berinteraksi dengan aktif dalam lingkungan kerja	0,820	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi kualitas kerja dengan item pernyataan, “Skill yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan” yang bernilai 0,868 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi ketepatan waktu dengan item pernyataan “Selalu hadir dan pulang tepat waktu” yang bernilai 0,576, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:175) “Reliabilitas 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 pemungkulan 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 kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Husein Umar, 2008:170)

Keterangan:

- | | | |
|-------------------|---|--|
| r_{11} | = | Reliabilitas instrumen |
| K | = | Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal |
| σ_t^2 | = | Varian total |
| $\sum \sigma_b^2$ | = | Jumlah varian butir soal |

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{n-1}$$

(Husein Umar, 2008:172)

Keterangan:

- | | | |
|------------|---|-------------------------|
| N | = | Jumlah sampel |
| N | = | Jumlah responden |
| X | = | Nilai skor yang dipilih |
| σ^2 | = | Nilai varians |

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisian internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

- 2) Jika koefisian internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 0,05% dan derajat kebebasan (df) n-2 (30-2=28) maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.7 berikut.

**TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pelatihan	0,960	0,374	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,892	0,374	Reliabel
3	Kinerja	0,944	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

3.2.7 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 (2013:244) 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 kinerja karyawan PT Indo-Extrusions. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data terkumpul
3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Memberi skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differential*. Menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya: bagus buruk, jujur tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat lambat)”. Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.8 berikut ini:

TABEL 3.8
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi/ Sangat Setuju/ Sangat Tepat	Rentang Jawaban							Sangat Rendah/ Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Tepat
		7	6	5	4	3	2	1	
Positif		7	6	5	4	3	2	1	

Sumber: Modifikasi dari Husein Umar (2008:99)

b. Menjumlahkan skor pada setiap item

c. Menyusun ranking skor pada setiap tabel variabel penelitian

4. Pengujian

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear ganda.

3.2.7.1 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:

1. Analisis deskriptif tentang Pelatihan yang terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan dan lingkungan pelatihan.
2. Analisis deskriptif tentang Motivasi yang terdiri dari 4 indikator yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*).

3. Analisis deskriptif tentang kinerja karyawan yang terdiri dari lima dimensi yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Kedisiplinan, Perilaku karyawan.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.9
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)

3.2.7.2 Asumsi Klasik

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis regresi linear ganda dan analisis korelasi karena penelitian ini menganalisis tiga variabel.

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear ganda, karena penelitian ini menganalisis tiga variabel. Analisis ini dipergunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X_1) yaitu pelatihan dan (X_2) motivasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisa linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal 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 Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

B. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson (d)*. Hasil perhitungan *Durbin Watson (d)* dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k.

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d_L < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

C. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

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. Pendektsian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 , terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2010:243), “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dimanipulasi.” Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Sugiyono, 2013:277})$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi kerja

e = Kesalahan Penganggu (*Standar Eror*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

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

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

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. $\sum x_1y = \sum x_1y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2y = \sum x_2y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1x_2 = \sum x_1x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

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

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar sumbangan variael X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap Y . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduan (2008:136) yaitu :

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = konstanta

3.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. 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 H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3

$H_0 : p \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.