

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

#### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2014) adalah variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2014) mengatakan, variabel bebas juga sering disebut dengan variabel stimulus, atau predador. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah : “Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ )”.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2014), variabel terikat sering juga disebut dengan variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah : “Kinerja Karyawan ( $Y$ )”.

### **3.2 Subjek Penelitian**

Subjek penelitian menurut Arikunto (2013) adalah sesuatu yang kedudukannya sangat penting di dalam sebuah penelitian, subjek penelitian dapat berupa benda, hal, orang, atau saja yang menjadi urusan manusia. Di dalam penelitian ini yang termasuk subjek penelitian adalah PT. Telekomunikasi da Indonesia (Telkom) Witel Bandung.

### **3.3 Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan. Dalam penelitian ini menggunakan metode

penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, di mana data yang diambil berupa angka-angka dan analisis berupa statistik, (Sugiyono, 2014).

Desain penelitian merupakan sebuah proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain kausalitas sebagai desai penelitian, guna membuktikan variabel yang mempengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dilakukan untuk membatasi penulis agar dalam membahas setiap variabel tidak terlalu luas. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu, Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), dan Kinerja ( $Y$ ), dimana setiap variabel terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut adalah operasional variabelnya.

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir ( $X_1$  dan  $X_2$ )**

| Variabel  | Dimensi  | Indikator            | Ukuran  | Skala   |
|---|--|----------------------|---|---------|
| <b>Pelatihan (<math>X_1</math>) :</b><br>“Pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses sistematis dan terencana untuk meningkatkan tingkat keterampilan, kemampuan, pengetahuan, sikap dan perilaku agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif.”<br><br>(Gomez-Mejia, et all: 2016) | <i>Needs for Assessment</i><br>(Kebutuhan Penilaian) | Kebutuhan organisasi | Tingkat kebutuhan organisasi melakukan pelatihan  | Ordinal |
|   |  |                      | Tingkat kesesuaian pelatihan dengan tujuan organisasi                                       | Ordinal |
|   |  | Kebutuhan tugas      | Tingkat kesesuaian pelatihan menentukan sikap atau karakter yang diperlukan oleh perusahaan | Ordinal |
|   |  |                      | Tingkat kesesuaian pelatihan dengan tugas yang dikerjakan                                   | Ordinal |
|   |  | Kebutuhan individu   | Tingkat kebutuhan seseorang mendapatkan pelatihan   | Ordinal |

|  |                                 |        |  |  |         |
|--|---------------------------------|--------|--|--|---------|
|  |                                 |        | Tingkat kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan individu                               | Ordinal  |         |
| <i>Development and Conduct of Training</i><br>(Pengembangan dan Pelaksanaan Pelatihan) | Lokasi                          |        | Tingkat kenyamanan lokasi pelatihan  | Ordinal  |         |
|  |                                 |        | Tingkat kesesuaian lokasi pelatihan dengan tujuan pelatihan                          | Ordinal  |         |
|  | Presentasi                      |        | Tingkat penguasaan narasumber dalam menyampaikan materi pelatihan                    | Ordinal  |         |
|  |                                 |        | Tingkat kesesuaian materi yang disampaikan dalam pelatihan dengan kebutuhan karyawan | Ordinal  |         |
|  | Tipe                            |        | Tingkat pengaruh program pelatihan terhadap karyawan                                 | Ordinal  |         |
|  |                                 |        | Tingkat kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan karyawan                       | Ordinal  |         |
|  | <i>Evaluation</i><br>(Evaluasi) | Reaksi |  | Tingkat kebahagiaan pada saat melaksanakan pelatihan | Ordinal |
|  |                                 |        |  | Tingkat kepuasan atas pelatihan yang dijalani        | Ordinal |
| Pembelajaran   |                                 |        | Tingkat pembelajaran yang didapat dalam program pelatihan                            | Ordinal  |         |
|  |                                 |        | Tingkat keterampilan baru yang didapatkan dalam pelatihan                            | Ordinal  |         |
| Perilaku   |                                 |        | Tingkat kesesuaian perilaku dengan budaya organisasi                                 | Ordinal  |         |
|  |                                 |        | Tingkat perubahan perilaku karyawan setelah mengikuti program pelatihan              | Ordinal  |         |

|  |                   |                                     |   |         |
|--|-------------------|-------------------------------------|---|---------|
|  |                   | Hasil                               | Tingkat keberhasilan pencapaian target yang telah ditetapkan                              | Ordinal |
|  |                   |                                     | Tingkat perubahan positif dalam mengerjakan pekerjaan setelah mengikuti program pelatihan | Ordinal |
| <p><b>Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)</b></p> <p>Pengembangan karir merupakan manfaat yang timbul dari interaksi antara karir individual dengan proses manajemen karir instansi.</p> <p>F.C Gomes (2013: 215)</p> | Perencanaan Karir | Penilaian diri                      | Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami tipe kepribadian                                | Ordinal |
|  |                   |                                     | Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami minat dan bakat                                 | Ordinal |
|  |                   | Implementasi perencanaan karir      | Tingkat kemampuan karyawan dalam mengembangkan strategi kerja                             | Ordinal |
|  |                   |                                     | Tingkat kemampuan karyawan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan                       | Ordinal |
|  | Manajemen Karir   | Informasi tentang perencanaan karir | Tingkat penyediaan informasi perencanaan karir  | Ordinal |
|  |                   |                                     | Tingkat informasi mengenai persyaratan kenaikan jabatan                                   | Ordinal |
|  |                   | Bimbingan karir                     | Tingkat pemberian motivasi yang diberikan organisasi                                      | Ordinal |
|  |                   |                                     | Tingkat pengarahan yang diberikan organisasi  | Ordinal |

**Tabel 3. 2**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y)**

| <b>Variabel</b>  | <b>Dimensi</b>  | <b>Indikator</b>              | <b>Ukuran</b>   | <b>Skala</b> |
|--|---|-------------------------------|---|--------------|
| <b>Kinerja (Y) :</b><br><br>Kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada suatu organisasi.<br><br>Bernardin dan Russell (2013) | <i>Quality</i><br>(Kualitas)                            | Ketelitian                    | Tingkat ketelitian dalam bekerja  | Ordinal      |
|  |   |                               | Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan        | Ordinal      |
|  | <i>Quantity</i><br>(Kuantitas)                          | Pencapaian target kerja       | Tingkat pencapaian kerja melebihi target kerja                            | Ordinal      |
|  |   |                               | Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target kerja                        | Ordinal      |
|  | <i>Timeliness</i><br>(Ketepatan Waktu)                  | Pemanfaatan waktu             | Tingkat pemanfaatan waktu dalam bekerja                                   | Ordinal      |
|  |   |                               | Tingkat penghematan waktu dalam bekerja                                   | Ordinal      |
|  |   | Jam lembur                    | Tingkat kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target | Ordinal      |
|  |   |                               | Tingkat efektivitas jam lembur  | Ordinal      |
|  | <i>Cost Effectiveness</i><br>(Efektivitas Biaya)        | Penggunaan sarana             | Tingkat penggunaan sarana di perusahaan                                   | Ordinal      |
|  |   |                               | Tingkat pemeliharaan sarana di perusahaan                                 | Ordinal      |
|  | <i>Need for Supervision</i><br>(Kebutuhan Pengawasan)   | Inisiatif                     | Tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja                                  | Ordinal      |
|  |   |                               | Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tanpa bantuan supervisor   | Ordinal      |
|  | <i>Interpersonal Impact</i><br>(Pengaruh Interpersonal) | Hubungan dengan karyawan lain | Tingkat hubungan dengan rekan karyawan, atasan, dan bawahan               | Ordinal      |

Ayu Nur Aisyah Pratiwi, 2021

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR (STUDI KASUS PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK DIVISI REGIONAL III JAWA BARAT)**

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

|  |  |  |  |         |
|--|--|--|--|---------|
|  |  |  | Tingkat kerjasama antar karyawan dalam bekerja | Ordinal |
|--|--|--|--|---------|

### 3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

##### 1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2014) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner kepada responden terpilih yang berisikan pertanyaan terkait variabel penelitian.

##### 2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumentasi berbagai tulisan seperti buku, makalah, jurnal, data perusahaan maupun internet.

#### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, antara lain :

##### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Teknik ini dianggap efektif karena peneliti dapat mengetahui variabel yang diukur serta keadaan yang dirasakan dan diharapkan responden.

##### 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dari berbagai buku, jurnal, referensi, internet, dan laporan-laporan. Oleh sebab itu, penulis melakukan pengumpulan data dan informasi melalui alat pengumpulan data tersebut yang berkaitan dengan penelitian.

### 3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara tatap muka dengan responden terpilih untuk mendapatkan informasi. Teknik ini biasanya digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti di suatu perusahaan, apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang mendalam dari responden, dan juga apabila peneliti mendapatkan responden yang sedikit.

## 3.6 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

### 3.6.1 Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2014) adalah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional III Jawa Barat yang berjumlah 133 karyawan.

### 3.6.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Nilai populasi berjumlah besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional III Jawa Barat. Jumlah sampel ini didapat berdasarkan rumus Slovin menurut Sugiyono (2011) yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel / jumlah responden

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir,  $e = 0,1$

Dalam rumusan Slovin terdapat ketentuan sebagai berikut:

Nilai  $e = 0,1$  atau 10% untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai  $e = 0,2$  atau 20% untuk populasi dalam jumlah kecil

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 133 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui jumlah sampel penelitian dapat melakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{133}{1 + 133 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{133}{2,33} = 57,08$$

Hasil tersebut disesuaikan atau dibulatkan menjadi 57, sehingga jumlah sampel atau responden adalah 57.

### 3.6.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2014). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengambilan sampel acak sederhana atau *simple random sampling*, dimana sampel ditentukan secara acak/random/campur tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### 3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sah memiliki validitas yang rendah. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2013).

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Suharsimi Arikunto (2013)

Keterangan :

- r : Koefisien validitas item yang dicari
- X : Jumlah yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y : Jumlah total
- $\sum X$  : Jumlah dalam distribusi X
- $\sum Y$  : Jumlah dalam distribusi Y
- $(\sum X^2)$  : Jumlah kuadrat dalam distribusi X
- $(\sum Y^2)$  : Jumlah kuadrat dalam distribusi Y
- n : Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$
3. Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 26.0 for windows*

Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas dengan responden sebanyak 30 dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Hasil dari uji validitas instrumen penelitian untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), dan Kinerja (Y) dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3. 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X1**

| <b>No.</b> | <b>r hitung</b> | <b>r tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 1.         | 0,656           | 0,361          | Valid             |
| 2.         | 0,656           | 0,361          | Valid             |
| 3.         | 0,939           | 0,361          | Valid             |
| 4.         | 0,815           | 0,361          | Valid             |
| 5.         | 0,854           | 0,361          | Valid             |
| 6.         | 0,956           | 0,361          | Valid             |
| 7.         | 0,886           | 0,361          | Valid             |
| 8.         | 0,905           | 0,361          | Valid             |
| 9.         | 0,939           | 0,361          | Valid             |
| 10.        | 0,907           | 0,361          | Valid             |

*Sumber: Hasil pengolahan oleh penulis melalui SPSS 26.0 for windows, 2021*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.3, maka semua pernyataan mengenai Pelatihan ( $X_1$ ) dapat dinyatakan sudah valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 3. 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X2**

| <b>No.</b> | <b>r hitung</b> | <b>r tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 1.         | 0,521           | 0,361          | Valid             |
| 2.         | 0,684           | 0,361          | Valid             |
| 3.         | 0,823           | 0,361          | Valid             |
| 4.         | 0,907           | 0,361          | Valid             |
| 5.         | 0,865           | 0,361          | Valid             |
| 6.         | 0,907           | 0,361          | Valid             |
| 7.         | 0,907           | 0,361          | Valid             |
| 8.         | 0,893           | 0,361          | Valid             |

*Sumber: Hasil pengolahan oleh penulis melalui SPSS 26.0 for windows, 2021*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.4, maka semua pernyataan mengenai Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dapat dinyatakan sudah valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Uji validitas Variabel Y**

| No. | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|----------|---------|------------|
| 1.  | 0,653    | 0,361   | Valid      |
| 2.  | 0,866    | 0,361   | Valid      |
| 3.  | 0,932    | 0,361   | Valid      |
| 4.  | 0,814    | 0,361   | Valid      |
| 5.  | 0,885    | 0,361   | Valid      |
| 6.  | 0,858    | 0,361   | Valid      |
| 7.  | 0,917    | 0,361   | Valid      |
| 8.  | 0,802    | 0,361   | Valid      |
| 9.  | 0,848    | 0,361   | Valid      |
| 10  | 0,848    | 0,361   | Valid      |

*Sumber: Hasil pengolahan oleh penulis melalui SPSS 26.0 for windows, 2021*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.4, maka semua pernyataan mengenai Kinerja (Y) dapat dinyatakan sudah valid karena r hitung > r tabel.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas menurut Arikunto (2013) adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas memiliki dua jenis, yaitu reliabilitas eksternal dan internal. Disebut reliabilitas eksternal jika ukuran kriteriumnya berada di luar instrumen, dan disebut reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian adalah koefisien *Alpha Cronback* ( $C\alpha$ ). Instrumen penelitian dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronback* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_{t^2}$  : Jumlah varians butir soal

$\sigma_{t^2}$  : Varians total

Sedangkan rumus variannya adalah:

$$\sigma_{t^2} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma^2$  : Varians

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat total

$(\sum X)^2$  : Jumlah kuadrat dari jumlah total

N : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Pada penelitian ini dilakukan uji reliabilitas kepada 30 responden dengan hasil dari uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>), Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>), dan Kinerja (Y)**

| No. | Variabel       | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|----------------|----------|---------|------------|
| 1.  | Pelatihan (X1) | 0,955    | 0,700   | Reliabel   |

|    |                         |       |       |          |
|----|-------------------------|-------|-------|----------|
| 2. | Pengembangan Karir (X2) | 0,922 | 0,700 | Reliabel |
| 3. | Kinerja (Y)             | 0,948 | 0,700 | Reliabel |

Sumber: Hasil pengolahan oleh penulis melalui SPSS 26.0 for windows, 2021

Pada tabel 3.6 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas instrumen penelitian variabel X dan Y dinyatakan reliabel atau dinyatakan reabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Hasil uji reliabilitas variabel X dan Y ini menggunakan program SPSS 26.0 for windows, skor r hitung lebih besar dibandingkan r tabel atau nilai Alpha > 0,700.

### 3.8 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Rancangan Analisis Data

##### 3.8.1.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan guna menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul melalui kuesioner tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Analisis ini memiliki tujuan yaitu untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu variabel berdasarkan hasil kuesioner yang telah dianalisis. Analisis data deskriptif disajikan dalam tabel dengan menggunakan cross tabulasi yang selanjutnya akan diinterpretasikan. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya dengan prosedur sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah skor kontinum (SK) dengan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan:

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah butir JR = Jumlah responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner yaitu menggunakan rumus berikut:

$$\sum = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Keterangan:

$\sum$  = Jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$  = Jumlah skor kuesioner masing-masing responden

3. Membuat daerah kategori kontinum menjadi lima tingkatan, contohnya sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Langkah-langkah untuk membuat kategori kontinum adalah sebagai berikut:
  - a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Tinggi:  $SK = ST \times JB \times JR$

Rendah:  $SK = SR \times JB \times JR$

Keterangan:

ST = Skor tertinggi

SR = Skor terendah

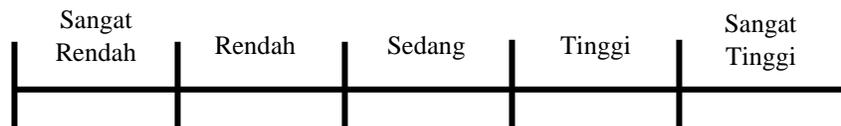
JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

- b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan, dengan menggunakan rumus:

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{\text{jumlah interval}}$$

- c. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian atau *rating scale* dalam kontinum ( $S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$ )



### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Guna mendapatkan hasil yang akurat pada analisis regresi berganda maka pada penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik agar hasil yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Terdapat beberapa asumsi klasik regresi yang harus dipenuhi sebelum menggunakan analisis regresi berganda yang terdiri dari :

### 3.9.1 Analisis Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal sehingga uji normalitas dibutuhkan guna mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P-Plot, uji Chi Square, Skewnes dan Kurtonis atau dengan uji Kolmogorov Smirnov. Analisis regresi merupakan bagian dari analisis data statistik parametris. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa asumsi utama dalam melakukan analisis statistika parametris adalah data yang dianalisis harus berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data yang dianalisis pada penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, maka diperlukan uji normalitas.

### 3.9.2 Uji Multikolineritas

Menurut Imam Ghozali (2011) uji multikolineritas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Cara untuk menemukan ada atau tidaknya multikolineritas pada model regresi adalah dengan mengetahui nilai dari *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana nilai *tolerance* harus lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF harus lebih kecil dari 10.

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melakukan uji apakah suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011). Apabila varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas merupakan varian *disturbance term* yang dibatasi oleh nilai tertentu mengenai variabel-variabel bebas adalah berbentuk suatu nilai yang konstan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji Glejser yaitu dengan catatan nilai Sig. Uji  $T > 0,05$ .

## 3.10 Analisis Korelasi

Teknik analisis korelasi pada penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi berganda atau *multiple correlation*, guna mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara tiga atau lebih variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien validitas antara x dan y
- x : Nilai yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y : Nilai total
- $\sum x$  : Jumlah dalam distribusi x
- $\sum y$  : Jumlah dalam distribusi y
- $\sum x^2$  : Jumlah kuadrat dalam nilai distribusi x
- $\sum y^2$  : Jumlah kuadrat dalam nilai distribusi y
- N : Banyaknya responden

Sugiyono (2014) menjelaskan guna mengetahui kuat rendahnya suatu hubungan pengaruh mengikuti ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3. 7**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

| <b>Interval Koefisien</b> | <b>Tingkat Hubungan</b> |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199              | Sangat Rendah           |
| 0,20 – 0,399              | Rendah                  |
| 0,40 – 0,599              | Sedang                  |
| 0,60 – 0,799              | Kuat                    |
| 0,80 – 1,00               | Sangat Kuat             |

### 3.11 Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014) digunakan guna meramalkan keadaan atau naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel

independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Pada penelitian ini, teknik analisis linier berganda dilakukan guna mengetahui bagaimana variabel dependen yaitu Kinerja (Y) dapat diprediksikan melalui variabel dependent yaitu Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ). Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + \epsilon$$

Dimana:

- $Y$  : Variabel kinerja
- $a$  : Konstanta
- $b_1, b_2, \dots, b_n$  : Koefisien regresi variabel independen
- $X_1$  : Variabel Pelatihan
- $X_2$  : Variabel Pengembangan Karir
- $\epsilon$  : Standar error

### 3.12 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam analisis data adalah pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari Pelatihan dan Pengembangan Karir sebagai variabel independen terhadap Kinerja sebagai variabel dependen. Pengertian hipotesis itu sendiri adalah hasil penelitian sementara guna menjawab berdasarkan teori relevan dan bukan berdasarkan oleh fakta-fakta empiris. Untuk menguji hipotesis penelitian dapat menggunakan uji statistik yaitu uji parsial atau Uji T dan uji simultan atau Uji F.

#### 3.12.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t digunakan guna menguji hipotesis regresi majemuk secara individual atau parsial. Uji t juga bertujuan untuk mengetahui bahwa variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka digunakan uji t dengan rumus

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan:

t : Statistik uji korelasi

r : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n : Banyaknya sampel dalam penelitian

### 3.12.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji f adalah pengujian hipotesis majemuk secara simultan atau keseluruhan. Uji f memiliki tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen apakah berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan atau tidak. Untuk menguji hubungan regresi secara simultan yaitu sebagai berikut:

$$f_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi gabungan

k : Jumlah variabel independent

n : Jumlah sampel