

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis

Lokasi tempat penelitian ini adalah Televisi Republik Indonesia (TVRI) Jawa Barat, yang berada di Jalan Cibaduyut Raya No. 269, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini ingin mengungkap seberapa besar efek learning agility dan training sebagai moderator terhadap rating media televisi yang merupakan gambaran dari kinerja perusahaan. Langkah pertama adalah mencari pengaruh dari variabel bebas ke variabel mediator dan nantinya akan dilihat hasil analisis jalur mediasi dan efek yang terjadi. Penelitian ini berlokasi di TVRI Jawa Barat. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh variabel yang diteliti yakni *Learning Agility*, *Training* dan *Employees Performance*. Untuk mendapatkan data maka penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang nantinya akan dianalisis dengan metode deskriptif dan metode verifikatif.

3.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2016). Sedangkan Metode pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan penelitian deskriptif kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang menggunakan data yang diperoleh dari populasi penelitian. Data tersebut diperoleh dibantu dengan bantuan instrumen penelitian dan akan dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan ciri – ciri dari setiap variabel dalam penelitian ini.

3.4 Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat variabel-variabel yang nantinya variable tersebut akan menjadi suatu atribut atau sifat dari orang, atau kegiatan, hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiono yang menyebutkan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang selanjutnya akan diimplementasikan lebih lanjut hasilnya (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini variabel dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Variabel Independen

Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *learning agility*.

2) Variabel Intervening

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya

variabel dependen (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah *training*.

3) Variabel Dependen

Variabel Dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *employees performance*.

Untuk memudahkan dalam membuat instrumen maka dibuatlah operasional variabel. Operasional variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel untuk mengukur indikator dari variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Operasional Variabel *Learning Agility*

Tabel 3. 1
Operasional Variabel *Learning Agility*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
<i>Learning Agility</i> adalah kemampuan dan kemauan untuk belajar dari pengalaman, dan selanjutnya berhasil menerapkan pembelajaran itu ke dalam kondisi baru atau pertama kali	<i>People agility</i>	Mengetahui dirinya dengan baik	Tingkat pengetahuan individu tentang dirinya dengan baik	Ordinal	1
		Kemampuan untuk beradaptasi	Tingkat kemampuan individu untuk beradaptasi	Ordinal	2
		Kemampuan beradaptasi ketika dalam tekanan	Tingkat kemampuan individu untuk beradaptasi ketika dalam tekanan	Ordinal	3
	<i>Results agility</i>	Hasil pekerjaan ketika kondisi sulit	Tingkat pengukuran hasil pekerjaan	Ordinal	4

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
(Lombard o & Eichinger, 2000).			ketika dalam keadaan sulit		
		Kepercayaan diri	Tingkat kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu	Ordinal	5
		Kemampuan untuk menginspirasi orang lain	Tingkat kemampuan individu untuk menginspirasi orang lain dalam pekerjaan	Ordinal	6
	<i>Mental agility</i>	Mampu mengutarakan ide dan pendapat	Tingkat kemampuan individu untuk mengutarakan ide dan pendapat	Ordinal	7
		Mengkritisasi masalah dengan perspektif baru	Tingkat mengkritisasi masalah dengan perspektif baru	Ordinal	8
		Memecahkan masalah yang kompleks	Tingkat kemampuan untuk dapat memecahkan masalah yang kompleks	Ordinal	9
	<i>Change agility</i>	Memiliki gairah terhadap ide-ide baru	Tingkat pengukuran adanya gairah tentang ide-ide baru terkait pekerjaan	Ordinal	10
		Senang terlibat	Tingkat pengukuran	Ordinal	11

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
		dalam aktivitas pengembangan keterampilan	adanya kesenangan ketika terlibat dalam aktivitas pengembangan keterampilan terkait pekerjaan		
		Ketertarikan terhadap perubahan dan ide baru	Tingkat pengukuran adanya ketertarikan terhadap perubahan dan ide baru	Ordinal	12

2. Operasional Variabel *Training*

Tabel 3. 2
Operasional Variabel *Training*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
Menurut Gary Dessler (2015:284) pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan	Instruktur	Kompetensi yang dimiliki oleh instruktur	Tingkat kompetensi yang dimiliki oleh instruktur	Ordinal	1
		Motivasi yang diberikan oleh instruktur	Tingkat motivasi yang diberikan oleh instruktur terhadap pesertanya	Ordinal	2
		Instruktur mampu membuat	Tingkat kemampuan instruktur	Ordinal	3

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
untuk menjalankan pekerjaan mereka.		peserta tertarik saat pelatihan	untuk membuat peserta tertarik pada saat pelatihan		
	Peserta	Semangat yang dimiliki peserta untuk mengikuti pelatihan	Tingkat semangat yang dimiliki peserta untuk mengikuti pelatihan	Ordinal	4
		Peserta <i>focus</i> saat mengikuti <i>training</i>	Tingkat pengukuran bahwa peserta fokus saat mengikuti kegiatan pelatihan	Ordinal	5
		Rasa bosan yang dirasakan oleh peserta	Tingkat pengukuran adanya rasa bosan yang dirasakan oleh peserta ketika pelatihan	Ordinal	6
	Metode	Metode yang diterapkan ketika pelatihan	Tingkat pengukuran tentang metode yang diterapkan ketika pelatihan	Ordinal	7
		Kesesuaian metode yang dijelaskan	Tingkat pengukuran kesesuaian metode yang dijelaskan ketika pelatihan	Ordinal	8

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
		Metode yang diberikan mudah di aplikasikan	Tingkat pengukuran metode yang berikan ketika pelatihan mudah diaplikasikan	Ordinal	9
	Materi	Materi training untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan	Tingkat pengukuran materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan peserta	Ordinal	10
		Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	Tingkat kesesuaian materi yang diberikan dengan tujuan pelatihan	Ordinal	11
		Materi mudah dipahami	Tingkat pengukuran materi yang diberikan mudah dipahami oleh peserta	Ordinal	12
	Tujuan pelatihan	Meningkatnya <i>skill</i> setelah mengikuti pelatihan	Tingkat kemampuan yang meningkat setelah mengikuti pelatihan	Ordinal	13

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
		Memahami etika kerja setelah mengikuti pelatihan	Tingkat pemahaman etika kerja setelah mengikuti pelatihan	Ordinal	14
		Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	Tingkat pelatihan yang diberikan sudah disesuaikan dengan kebutuhan	Ordinal	15

3. Operasional Variabel Kinerja Perusahaan

Tabel 3. 3

Operasional Variabel *Employees performance*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan	Kualitas Pekerjaan	Skill yang mumpuni	Tingkat pengukuran individu memiliki kemampuan yang mumpuni	Ordinal	1
		Melaksanakan sesuai dengan SOP	Tingkat pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP	Ordinal	2
		Kesesuaian hasil pekerjaan	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan	Ordinal	3

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kuantitas Pekerjaan	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	Tingkat penyelesaian pekerjaan lebih cepat	Ordinal	4
		Tercapainya target pekerjaan	Tingkat ketercapaian target pekerjaan	Ordinal	5
		Mampu menyelesaikan pekerjaan	Tingkat pengukuran kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	6
	<i>Job Knowledge</i>	Pengetahuan terkait pekerjaan	Tingkat pengetahuan individu terkait pekerjaan	Ordinal	7
		Bekerja berdasarkan pengetahuan yang dimiliki	Tingkat pengukuran kinerja individu berdasarkan pengetahuan yang dimiliki	Ordinal	8
		Memahami pekerjaan	Tingkat pemahaman pekerjaan yang dimiliki oleh individu	Ordinal	9
	<i>Cooperation</i>	Melakukan koordinasi yang baik dengan rekan	Tingkat koordinasi yang dilakukan antar pekerja	Ordinal	10

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
			dengan baik		
		Saling membantu dengan rekan kerja	Tingkat pengukuran saling membantu antar individu	Ordinal	11
		Saling mendukung terkait pekerjaan	Tingkat pengukuran adanya saling mendukung terkait pekerjaan	Ordinal	12
	<i>Initiative</i>	Melakukan pekerjaan tanpa diminta	Tingkat pengukuran individu berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa diminta	Ordinal	13
		Berinisiatif membantu rekan	Tingkat pengukuran adanya inisiatif dalam membantu rekan kerja	Ordinal	14
		Peka terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan	Tingkat kepekaan individu terkait pekerjaan yang harus diselesaikan	Ordinal	15
	Kreativitas	Memiliki kreativitas terkait pekerjaan	Tingkat kreativitas individu terkait pekerjaan	Ordinal	16

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
		Melakukan pekerjaan dengan cara sendiri	Tingkat pengukuran individu melakukan pekerjaan dengan cara sendiri	Ordinal	17
		Mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan	Tingkat pengukuran individu yang mencoba hal-hal baru terkait pekerjaan	Ordinal	18
	Keteguhan	Menjalankan nilai dan norma	Tingkat pengukuran individu menjalankan nilai dan norma yang berlaku	Ordinal	19
		Mengikuti aturan perusahaan	Tingkat ketaatan individu untuk mengikuti aturan perusahaan	Ordinal	20
		Menjalankan pekerjaan sesuai instruksi	Tingkat individu menjalankan pekerjaan sesuai dengan intruksi	Ordinal	21
	Kualitas Individu	Memiliki kondisi fisik yang baik	Tingkat kondisi fisik yang dimiliki oleh individu	Ordinal	22

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
		Memiliki <i>skill</i> yang menunjang	Tingkat kemampuan individu yang dapat menunjang pekerjaan	Ordinal	23
		<i>Personality</i> yang menunjang pekerjaan	Tingkat kepribadian individu yang dapat menunjang pekerjaan	Ordinal	24

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan TVRI Jawa Barat sebanyak 261 orang karyawan.

Untuk memudahkan penelitian maka jumlah populasi yang banyak ini di ambil sampel yang bisa mewakili total populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

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

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (e = 0,05)

Berdasarkan rumus slovin diatas maka dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

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

$$n = \frac{261}{1 + 261(0,05)^2}$$

$$n = 157,94$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka didapatkan ukuran sample 157,94. Untuk memudahkan perhitungan maka penulis akan membulatkannya menjadi 158 karyawan. Maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah **158 karyawan** yang bekerja di TVRI Jawa Barat.

Teknik penarikan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2001:57) teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jenis ini melakukan pengambilan sampel secara acak melalui cara yang sederhana seperti pengundian atau menggunakan pendekatan bilangan acak. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* karena penggunaan metode ini dapat mengurangi bias atau kecenderungan berpihak pada anggota populasi tertentu dan dapat mengetahui adanya kesalahan baku (*standard error*) dalam penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Alat yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dimana pertanyaan tersebut sudah dipersiapkan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur yaitu responden diberi kuesioner setelah responden mengisi kuesioner jawaban tersebut diketahui, diolah, dianalisa, dan dikumpulkan.

Untuk mempermudah menjawab kuesioner penelitian ini, dimana jawabannya merupakan bentuk pendapat atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert untuk

Alma Syifa Maulidina, 2022
PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

jawabannya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sarwono, 2006). Fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat Rendah
2. Rendah
3. Rata-rata
4. Tinggi
5. Sangat Tinggi

Selain itu instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *linear scale* ataupun pilihan ganda. Dalam penelitian ini menggunakan bentuk *linear scale*. Setelah mendapatkan hasil data kuesioner dari responden berdasarkan sampel penelitian maka, dilakukanlah tahap selanjutnya yaitu memeriksa kembali kelengkapan jawaban angket responden yang sudah terkumpul, menerjemahkan hasil pernyataan responden ke dalam skor yang telah ditentukan, kemudian selanjutnya data tersebut digunakan sebagai bahan untuk melakukan uji validitas dan realibilitas.

3.7 Uji Validitas Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2016) yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Rumus untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus korelasi product moment, yaitu sebagai berikut :

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

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

Keterangan:

- r : Koefisien validitas item yang dicari
 X : Skor yang diperoleh subjek seluruh item
 Y : Skor total
 ΣX : Jumlah skor dalam distribusi X
 ΣY : Jumlah skor dalam distribusi Y
 ΣX^2 : Jumlah kuadrat dalam distribusi X
 ΣY^2 : Jumlah kuadrat dalam distribusi Y
 n : Banyaknya responden

Dimana

- r : koefisien korelasi antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikorelasikan

Kriteria Uji jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid. Jika dari seluruh instrumen r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dinyatakan **valid** dan dapat dilanjutkan pada analisis data berikutnya sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} maka instrumen ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) tersebut dinyatakan **tidak valid** dan akan dihilangkan dari proses analisis selanjutnya.

Perhitungan uji validitas instrumen dilakukan dengan bantuan software *IBM SPSS Statistics 25 for Windows*.

Tabel 3. 4
Hasil Validitas *Learning Agility*

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,908	0,361	Valid
2	0,823	0,361	Valid
3	0,453	0,361	Valid
4	0,675	0,361	Valid
5	0,477	0,361	Valid
6	0,508	0,361	Valid
7	0,763	0,361	Valid

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
8	0,777	0,361	Valid
9	0,642	0,361	Valid
10	0,729	0,361	Valid
11	0,852	0,361	Valid
12	0,514	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 3. 5
Hasil Validitas Training

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,699	0,361	Valid
2	0,681	0,361	Valid
3	0,469	0,361	Valid
4	0,795	0,361	Valid
5	0,709	0,361	Valid
6	0,375	0,361	Valid
7	0,817	0,361	Valid
8	0,682	0,361	Valid
9	0,798	0,361	Valid
10	0,796	0,361	Valid
11	0,706	0,361	Valid
12	0,849	0,361	Valid
13	0,834	0,361	Valid
14	0,875	0,361	Valid
15	0,796	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 3. 6
Hasil Validitas Employees Performance

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,728	0,361	Valid
2	0,741	0,361	Valid
3	0,838	0,361	Valid
4	0,689	0,361	Valid
5	0,873	0,361	Valid
6	0,864	0,361	Valid
7	0,916	0,361	Valid
8	0,882	0,361	Valid
9	0,9	0,361	Valid
10	0,881	0,361	Valid
11	0,821	0,361	Valid
12	0,825	0,361	Valid
13	0,679	0,361	Valid
14	0,535	0,361	Valid
15	0,817	0,361	Valid
16	0,872	0,361	Valid
17	0,69	0,361	Valid
18	0,89	0,361	Valid
19	0,882	0,361	Valid
20	0,7	0,361	Valid
21	0,862	0,361	Valid
22	0,833	0,361	Valid
23	0,889	0,361	Valid
24	0,775	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.4, Tabel 3.5 dan 3.6 membahas hasil uji validitas dari setiap variabel yang diuji, terdapat 51 item pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai *r_{hitung}* yang hasilnya lebih besar dari nilai *r_{tabel}* = 0,361,

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

sehingga 51 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3.8 Uji Reliabilitas Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2016), reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Sedangkan Menurut Sugiyono, reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2016). Dalam pandangan *positivistic* (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecahkan menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dan apabila instrument sudah dapat dipercaya maka akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pada penelitian kali ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus alpha atau *cronbach's alpha* (α), karena pada penelitian kali ini pernyataan kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 dan rumus alpha atau *cronbach's alpha* (α) dapat dilihat sebagai berikut :

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

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyak butir pernyataan
- σ_t^2 : Varian total
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir pernyataan

Untuk mengetahui jumlah varian butir pernyataan menggunakan rumus :

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

Keterangan:

n	:	Jumlah sampel
σ	:	Jumlah varian
x	:	Nilai skor yang dipilih (total nilai dari butir-butir pernyataan)

Robert M. Kaplan (1993) mengemukakan bahwa kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya lebih tinggi dari 0,70. Berikut adalah perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Pengujian uji reliabilitas instrumen pada penelitian kali ini menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics 25 for Windows*.

Tabel 3. 7
Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
<i>Learning Agility (X)</i>	0,869	0,7	Reliabel
<i>Training (M)</i>	0,823	0,7	Reliabel
<i>Employees Performance (Y)</i>	0,774	0,7	Reliabel

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.7, dapat diketahui bahwa nilai alpha dari seluruh variabel lebih besar dari batas titik kritis yaitu 0,7. Maka hal ini menunjukkan bahwa seluruh variable dikatakan reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

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

Tabel 3. 8
Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan *path analysis*. Dengan menggunakan alat statistik SPSS. Sugiyono (2011) menyatakan regresi linier sederhana adalah regresi linier yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:70) analisis jalur atau *path analysis* adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya.

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.11 Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan