

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) yaitu program pelatihan pada karyawan, meliputi *Need Assesment, Development, dan Evaluation*. Variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan yang meliputi kemampuan kerja, perilaku, dan hasil.

Sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indonesia Power dengan lokasi penelitian yang dipilih adalah PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkit Saguling yang berlokasi di kompleks PLN Saguling jalan serandang hubung.

Berdasarkan variabel penelitian tersebut, maka akan dianalisis mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada jabatan pelaksana di PT. Indonesia Power UBP Saguling.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi mengenai program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Indonesia Power UBP Saguling serta kinerja karyawan terhadap pelaksanaan program pelatihan tersebut.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan dimana dalam penelitian

ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Saguling. Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*.

Masalah yang menjadi inti dalam penelitian ini memiliki ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini sendiri menguji tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependennya. Maka dari itu, desain penelitiannya bersifat korelasional. Selain itu, penelitian ini adalah penelitian kasus dan penelitian lapangan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam operasionalisasi variabel penulis mendefinisikan istilah-istilah yang termuat dalam judul dengan maksud agar memperjelas makna yang terkandung sehingga diharapkan adanya kesamaan dalam landasan berpikir ke arah pembahasan lebih lanjut.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu pelaksanaan program pelatihan (variabel X) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (variabel Y).

Skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini pada variable X diukur dalam skala ordinal. Sementara pada variable Y menggunakan skala interval. Untuk lebih jelasnya, maka penulis menjabarkan variabel-variabel tersebut ke dalam tabel 3.1:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<p>Variabel bebas (X) Pelaksanaan program pelatihan.</p> <p>Pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan suatu jenis pekerjaan. (Goldstein I.L, dalam Sjafri Mangkuprawira 2004:140)</p>	1. Tujuan	- Tingkat kejelasan tujuan pelatihan - Tingkat pemahaman tujuan pelatihan	Ordinal	1
	2. Kebutuhan	- Kescesuaian pelatihan dengan kebutuhan perusahaan	Ordinal	3
	3. Materi	- Tingkat kesesuaian materi dengan pekerjaan - Tingkat kejelasan isi materi	Ordinal	4 5,6
	4. Metode	- Tingkat kesesuaian metode pelatihan dengan materi	Ordinal	7
	5. Tempat	- Tingkat kenyamanan tempat pelatihan	Ordinal	8
	6. Fasilitas	- Relevansi fasilitas dengan kebutuhan pelatihan - Tingkat penggunaan fasilitas dengan efektivitas pelatihan	Ordinal	9 10
	7. Instruktur	- Tingkat penguasaan materi - Tingkat kedisiplinan instruktur	Ordinal	11,12 13
	8. Waktu	- Ketepatan waktu penyelenggaraan pelatihan	Ordinal	14
	9. Evaluasi	- Efektivitas pelaksanaan evaluasi	Ordinal	15,16,17
<p>Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan.</p> <p>kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A Anwar Prabu M)</p>	1. Keterampilan kerja	- Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	Skor penilaian kinerja di dapatkan dari perusahaan
	2. Pengetahuan kerja	- Tingkat pengetahuan mengenai deskripsi pekerjaan	Interval	
	3. Kualitas kerja	- Tingkat ketelitian dalam pekerjaan - Relevansi hasil pekerjaan dengan target kerja	Interval	
	4. Ketepatan waktu	- Tingkat ketepatan waktu	Interval	
	5. Tanggung jawab	- Kesiediaan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan	Interval	
	6. Kehadiran kerja	- Tingkat kehadiran	Interval	
	7. Kepatuhan kerja	- Kesiediaan melaksanakan perintah atasan	Interval	
	8. Kerjasama	- Tingkat kesediaan bekerjasama dengan rekan kerja	Interval	
	9. Kreativitas	- Tingkat orisinitilitas gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Informasi dan data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian beragam, maka untuk menjaga kevalidan dari data yang diperoleh, maka sumber data yang dipergunakan penulisan meliputi:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data tersebut diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu melalui penyebaran angket, observasi, dan wawancara pada pihak-pihak yang dijadikan objek penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang tidak berhubungan langsung dengan obyek penelitian melainkan sifatnya membantu dan dapat memberi informasi untuk bahan penelitian. Maka yang menjadi data sekunder pada penelitian ini yaitu dokumen-dokumen, laporan-laporan, buku-buku kantor, literatur, artikel, serta situs di internet yang memiliki keterkaitan dalam penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui komunikasi tidak langsung dengan menggunakan instrumen utama yaitu angket, yang didukung oleh teknik observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan

dokumentasi. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati secara langsung kegiatan pada PT. Indonesia Power UBP Saguling. Khususnya yang berhubungan dengan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja karyawan.
2. Wawancara yaitu dialog langsung dengan pihak perusahaan diantaranya dengan Departemen Sumber Daya Manusia serta karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Saguling sebagai wakil dari perusahaan untuk memperoleh data mengenai profil perusahaan dan jenis-jenis pelatihan yang diberikan terhadap karyawan.
3. Kuisisioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang terdiri dari pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman responden dalam hal pelaksanaan program pelatihan oleh perusahaan. Dalam menyusun kuisisioner, dilakukan beberapa prosedur berikut:
 - a. Menyusun kisi-kisi kuisisioner atau daftar pertanyaan.
 - b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:128), "Instrumen tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih".
 - c. Responden hanya membubuhkan tanda cakra pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat, yang telah disediakan.

Instrumen dalam sebuah penelitian mempunyai peranan yang sangat penting, karena data yang diolah merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian kebenaran hipotesis. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk menentukan tingkat validitas, rumus yang digunakan dalam uji ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Corelation Formula* yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi Arikunto, 2002:138), yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (X \sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari 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

Hasil perhitungan r_{hit} dibandingkan dengan r^{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 5\%$.

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

1. $r_{hit} > r^{tabel}$ berarti valid
2. $r_{hit} < r^{tabel}$ berarti tidak valid

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software* SPSS 15 dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.2
Hasil Penghitungan Validitas Variabel Pelaksanaan Program Pelatihan

No Item	r hitung	r tabel	Validitas
ITEM 1	0.759	0.374	VALID
ITEM 2	0.544	0.374	VALID
ITEM 3	0.728	0.374	VALID
ITEM 4	0.712	0.374	VALID
ITEM 5	0.670	0.374	VALID
ITEM 6	0.790	0.374	VALID
ITEM 7	0.543	0.374	VALID
ITEM 8	0.675	0.374	VALID
ITEM 9	0.530	0.374	VALID
ITEM 10	0.759	0.374	VALID
ITEM 11	0.588	0.374	VALID
ITEM 12	0.691	0.374	VALID
ITEM 13	0.536	0.374	VALID
ITEM 14	0.781	0.374	VALID
ITEM 15	0.650	0.374	VALID
ITEM 16	0.608	0.374	VALID

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5 % dengan $n = 30 - 2 = 28$ maka didapat r tabel sebesar 0,374. Dengan demikian dapat diketahui bahwa item atas pertanyaan-pertanyaan valid, karena setiap item pertanyaan di atas memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel X. Sedangkan untuk variabel Y (Kinerja) data yang didapatkan dari perusahaan sudah berbentuk data akhir, sehingga tidak memerlukan instrumen penelitian dan tidak perlu di uji validitas-nya.

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Sugiyono (2004:282) mengatakan bahwa “pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* dilakukan untuk jenis data interval/essay”. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,80. Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$C\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

(Sugiyono, 2004:282-284)

Keterangan:

K = jumlah item

$\sum si^2$ = jumlah varians setiap item pertanyaan

$\sum st^2$ = varians skor total

Kriteria pengujian: $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, reliabel

$r_{hitung} < r_{tabel}$, tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software* SPSS 15 dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3
Reabilitas Variabel Pelaksanaan Program Pelatihan

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pelaksanaan Program Pelatihan	0,909	0,700	Realibel

Sumber: Hasil pengolahan data 2007

Hasil uji reliabilitas variabel X pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X dinyatakan reliabel. Sementara untuk variabel Y (Kinerja) data yang didapatkan dari perusahaan sudah berbentuk data akhir, sehingga tidak memerlukan instrumen penelitian dan tidak perlu di uji reliabilitas-nya.

Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen tersebut dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.6 Populasi, Sampel, Dan teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2007:55), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek/Subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indonesia Power UBP Saguling dengan jabatan pelaksana yang berjumlah 116 orang. Jabatan pelaksana merupakan jabatan yang terdiri dari beberapa bidang pekerjaan. Ditunjukkan oleh tabel 3.2 :

Tabel 3.4
Populasi Penelitian

Bagian Pelaksana	Jumlah
Bidang Niaga	14
Bidang Logistik	14
Bidang Keuangan	13
Bidang SDM	21
Bidang Humas	54
Jumlah	116

Sumber: Departemen SDM PT. Indonesia Power

Seorang peneliti harus mempertimbangkan aspek tenaga, biaya dan waktu tentang metode yang digunakan sebagai bahan pertimbangan objek penelitian supaya tidak meluas namun tetap berkaitan dengan masalah tersebut. Mengingat jumlah populasi yang banyak, maka peneliti menetapkan menggunakan sampel dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2007:73) memberikan pengertian bahwa "Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Riduwan (2003:56) mengemukakan "Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti". Menurut Riduwan (2003:56-57) keuntungan menggunakan sampel antara lain :

1. Memudahkan peneliti untuk jumlah sampel lebih sedikit dibandingkan dengan menggunakan populasi dan apabila populasinya terlalu besar dikhawatirkan akan terlewati.
2. Penelitian lebih efisien (dalam arti penghematan uang, waktu dan tenaga).
3. Lebih teliti dan cermat dalam pengumpulan data
4. Penelitian lebih efektif

Dalam penelitian ini penulis berusaha untuk menentukan sampel serepresentatif mungkin, maksudnya agar seluruh karakteristik populasi dapat tercermin dalam sampel tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah teknik *propotional sampling* (sampel berimbang) karena subjek penelitian tidak homogen. *Propotionate Stratified Random Sampling* ialah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proposional, dilakukan apabila anggota populasinya heterogen /tidak sejenis (Riduwan, 2003:58). Agar memudahkan proses penelitian maka sampel yang digunakan adalah :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} \quad (\text{Sugiyono, 2000:59})$$

Dimana : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi yang ditetapkan

$$n = \frac{116}{116(0,1)^2 + 1} = 53$$

Berdasarkan teknik tersebut maka jumlah sampel minimal yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang. Namun untuk menjaga kekurangan data, maka sampel ditambah 3 orang sehingga jumlah sampel menjadi 55 orang.

Tabel 3. 5
Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan

Jenis Jabatan	Jumlah	Sampel
Bidang Niaga	14	$14/116 \times 55 = 7$
Bidang Logistik	14	$14/116 \times 55 = 7$
Bidang Keuangan	13	$13/116 \times 55 = 6$
Bidang SDM	21	$21/116 \times 55 = 10$
Bidang Humas	54	$54/116 \times 55 = 25$
Jumlah	116	55

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat hubungan antara variabel pelaksanaan program pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, dalam hal kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Menghitung bobot nilai dengan skala *likert* dengan ukuran interval artinya yang diteliti mempunyai lima pilihan jawaban dengan urutan peringkat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya kriteria pemberian skor dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.6
Pedoman Nilai Angket

Alternatif Jawaban	Skor (+)	Skor (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup Setuju (CS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2004:74)

3. Rekapitulasi nilai angket variabel program pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

4. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel program pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) yang divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung skor total terendah dan skor tertinggi dari bobot instrumen sebagai berikut:

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan: SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

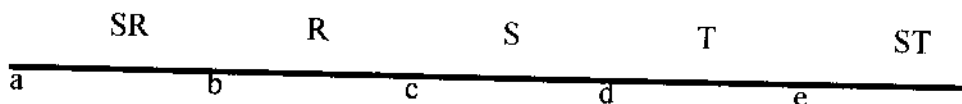
JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

b. Menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi lima.

c. Menentukan ukuran sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

d. Membuat parameter untuk kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.



(Sugiyono, 2001: 66)

e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel program pelatihan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

5. Pengujian koefisien korelasi. Penelitian ini menggunakan korelasi dalam menganalisis data. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2004:212) yang menyatakan bahwa jika data interval dan hipotesis asosiatif maka statistik yang digunakan salah satunya adalah korelasi *Pearson*. Teknik korelasi digunakan untuk menganalisis kuatnya hubungan antar variabel.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:213})$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y
 x = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel x
 y = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel y
 n = Jumlah responden

Kriteria pengujian : r hitung \leq r tabel : H_0 diterima, H_1 ditolak
 r hitung $>$ r tabel : H_0 ditolak, H_1 diterima

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi antara hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan rumus: $KD = \Gamma^2 \times 100\%$.

6. Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel X (Pelaksanaan Program Pelatihan) dengan Variabel Y (Kinerja Karyawan), yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus

yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

$H_0 : \rho = 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan

$H_1 : \rho \neq 0$: Korelasi berarti, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

Tolak hipotesis H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N - 2 dalam hal lainnya hipotesis diterima.