

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent* variabel yaitu X_1 (pelatihan) dan X_2 (disiplin kerja). Kemudian variabel yang terikat atau *dependent* variabel adalah kinerja karyawan (Y) yang mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung bagian produksi. Penelitian ini dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional methode*, yaitu satu jenis rancangan riset yang terdiri dari pengumpulan informasi mengenai sampel tertentu dari elemen populasi hanya satu kali (Malhotra, 2005:95). Dari tiga variabel tersebut maka akan diteliti mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Penelitian ilmiah merupakan suatu rangkaian proses penelitian terhadap suatu fenomena objek yang diteliti secara sistematis yang dapat memecahkan masalah dari fenomena tersebut, dengan menggunakan suatu metode penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:160) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Adapun metode

yang digunakan dalam penelitian ini adalah didasarkan pada tiga hal. Pertama, berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, kedua, berdasarkan jenis metode penelitian, dan ketiga, berdasarkan kurun waktu penelitian.

Berdasarkan variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Malhotra (2005:93) menjelaskan bahwa riset deskriptif adalah satu jenis riset konklusif yang mempunyai tujuan utama menguraikan sesuatu. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Melalui penelitian deskriptif ini maka, dapat diperoleh gambaran mengenai pelatihan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung. Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, dimana dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *explanatory survey*. Survei informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Menurut Kerlinger (Sugiyono, 2007:7):

Metode survei yaitu metode 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 relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

3.2.2 Desain Penelitian

Berdasarkan masalah yang ada dan mengacu pada metode penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian ini, maka disusun desain penelitian. Suharsimi Arikunto (2006:51) mengemukakan bahwa desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan, yang akan dilaksanakan. Desain penelitian dapat diartikan sebagai rencana struktur, dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian ini merupakan perencanaan penelitian, yaitu menjelaskan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data, yang dituangkan secara tertulis kedalam bentuk usulan atau proposal penelitian.

Berdasarkan tujuannya, desain penelitian yang akan digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini, pelatihan dan disiplin kerja mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Seperti yang terungkap didalam objek penelitian, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah bersumber pada tiga hal yaitu variabel X_1 (pelatihan), dan X_2

(disiplin kerja) serta kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung sebagai variabel tidak bebas /*dependent variable* (Y).

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala diferensial semantik dari satu sampai dengan lima. Skala ini tersusun dalam satu garis *continue*. Jawaban sangat positif (sangat baik) terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif (sangat buruk) terletak dibagian kiri atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur karakteristik tertentu yang dimiliki oleh objek penelitian. Menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2002: 100):

Penelitian dengan skala semantik bisa lebih mendalam dari pada bila menggunakan skala likert, sebab skor dari skala semantik dianggap mempunyai tingkat pengukuran interval sehingga boleh dihitung rata-rata dan simpangan bakunya.

Definisi operasionalisasi variabel penelitian akan disajikan pada tabel Tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

| Variabel/ Sub Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | | | No Skala |
|------------------------------|---|---|--|----------------------|-------------|
| | | Indikator | Ukuran | Skala | |
| Pelatihan (X1) | Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. | 1. Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan. | ▪ Tingkat tanggapan peserta terhadap tujuan pelatihan | diferensial semantik | I.1 |
| | | | ▪ Tingkat tanggapan peserta akan pelaksanaan pelatihan | | I.2 |
| | | | ▪ Tingkat pemahaman peserta terhadap tujuan pelatihan | | I.3 |
| | Veithzal Rivai (2006:226) | 2. Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan. | ▪ Tingkat tanggapan peserta terhadap materi pelatihan | diferensial semantik | I.4 |
| | | | ▪ Tingkat tanggapan peserta terhadap metode pelatihan | | I.5 |
| | | | ▪ Tanggapan peserta terhadap instruktur | | I.6 |
| | 3. Perubahan perilaku yang disebabkan | ▪ Tingkat seberapa jauh keahlian baru yang diperoleh peserta | | I.7 | |

| Variabel/ Sub Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | | | No Skala |
|------------------------------|---|---|---|----------------------|---------------------------------|
| | | Indikator | Ukuran | Skala | |
| | | karena kegiatan pelatihan. | <p>pelatihan dipergunakan dalam melakukan pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat seberapa jauh keterampilan baru yang diperoleh peserta ▪ Tingkat pengaruh pelatihan pada perilaku dalam bekerja | diferensial semantik | I.8 I.9 |
| | | 4. Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat peningkatan kualitas kerja ▪ Tingkat peningkatan disiplin kerja ▪ Tingkat pengurangan kesalahan | diferensial semantik | I.10 I.11 I.12 |
| | | Veithzal Rivai (2006:248) | | | |
| Disiplin Kerja (X2) | Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal Rivai, 2005:444) | 1. Frekwensi kehadiran | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kehadiran ▪ Tingkat datang dan pulang tepat waktu | diferensial semantik | II.1 II.2 |
| | | 2. Tingkat kewaspadaan | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja ▪ Tingkat menjaga dan merawat peralatan kerja ▪ Tingkat melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang berlaku | diferensial semantik | II.3 II.4 II.5 |
| | | 3. Ketaatan pada standar kerja | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja ▪ Tingkat bekerja sesuai fungsi dan tugasnya ▪ Tingkat bekerja sesuai jam kerja | diferensial semantik | II.6 II.7 II.8 |
| | | 4. Ketaatan pada peraturan kerja | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pemahaman atas peraturan kerja ▪ Tingkat mengikuti pedoman kerja ▪ Tingkat memahami hak dan kewajiban seorang karyawan ▪ Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja | diferensial semantik | II.9 II.10 II.11 II.12 |
| | | 5. Etika kerja | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat memiliki perilaku yang baik dalam bekerja ▪ Tingkat pembinaan etika kerja karyawan | diferensial semantik | II.13 II.14 |

| Variabel/ Sub Variabel | Konsep Teoritis | Konsep Empiris | | | No Skala | |
|------------------------------|---|-------------------------------|--|-------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | Indikator | Ukuran | Skala | | |
| | | (Veithzal Rivai, 2005:444) | oleh perusahaan ▪ Tingkat frekuensi mengikuti pembinaan etika kerja | | II.15 | |
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) | 1. Kualitas kerja | ▪ Tingkat ketepatan bekerja ▪ Tingkat ketelitian bekerja ▪ Tingkat evaluasi hasil kerja | diferensial semantik | III.1 III.2 III.3 | |
| | | 2. Kuantitas kerja | ▪ Tingkat kecepatan bekerja ▪ Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja | | diferensial semantik | III.4 III.5 |
| | | 3. Kehadiran | ▪ Tingkat ketepatan waktu datang dan pulang bekerja ▪ Tingkat kehadiran untuk bekerja | | diferensial semantik | III.6 III.7 |
| | | 4. Sikap | ▪ Tingkat hubungan dengan atasan ▪ Tingkat hubungan antar karyawan ▪ Tingkat sikap terhadap pekerjaan | diferensial semantik | III.8 III.9 III.10 | |
| | | 5. Perilaku | ▪ Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan ▪ Tingkat kerja sama antar karyawan ▪ Tingkat hubungan kerja sama dengan atasan | | diferensial semantik | III.11 III.12 III.13 |
| | | 6. Potensi diri | ▪ Tingkat memiliki kemampuan untuk mengembangkan bidang kerjanya ▪ Tingkat memiliki emosional kerja yang baik ▪ Tingkat kemampuan bersosialisasi | diferensial semantik | III.14 III.15 III.16 | |
| | | Lester (1994:219) | | | | |

3.4 Sumber Data, Alat Pengumpulan Data, Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2006:129). Sumber data penelitian

adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian, menurut Malhotra (2005:120-121) mengungkapkan definisi-definisi tersebut, antara lain:

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan bagian non produksi PT. Grand Textile Industry Bandung. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara terhadap manajer HRD PT. Grand Textile Industry Bandung.
- b. Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut akan ditunjukkan oleh tabel 3.2 sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

| No | Jenis Data | Kategori Data | Sumber Data |
|----|---|---------------|---------------------------------|
| 1 | Perkembangan industri tekstil Indonesia | Sekunder | Asosiasi Pertekstilan Indonesia |
| 2 | Perkembangan industri tekstil Provinsi Jawa Barat | Sekunder | Asosiasi Pertekstilan Indonesia |
| 3 | Perusahaan Industri tekstil wilayah | Sekunder | Dinas Koperasi dan |

| No | Jenis Data | Kategori Data | Sumber Data |
|----|--|---------------|------------------------------------|
| | Bandung Timur | | Perindag Kota Bandung |
| 4 | Jumlah karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung Tahun 2006–2008 | Primer | PT. Grand Textile Industry Bandung |
| 5 | Tingkat pelanggaran karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung Tahun 2006–2008 | Primer | PT. Grand Textile Industry Bandung |
| 6 | Waktu penyelenggaraan pelatihan karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung Tahun 2008 | Primer | PT. Grand Textile Industry Bandung |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.
2. 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, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT. Grand Textile Industry Bandung. Wawancara ini dilakukan kepada pihak manajer HRD PT. Grand Textile Industry Bandung.
4. Kuesioner (angket), dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan bagian produksi PT.

Grand Textile Industry Bandung (sampel penelitian). Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X_1 (pelatihan), X_2 (disiplin kerja) dan Variabel (Y) kinerja karyawan dengan cara mewawancarai karyawan. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
3. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala deferensial semantik. Seperti yang terlihat pada tabel 3.3

TABEL 3.3
SKOR PENILAIAN BERDASARKAN DIFFERENSIAL SEMANTIK

| Alternatif Jawaban | Sangat Tidak Setuju | | | Sangat Setuju | |
|--------------------|---------------------|---|---|---------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Positif | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Negatif | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

3.4.3 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan sampel

3.4.3.1 Populasi

Suharsimi Arikunto (2006:130) mengemukakan bahwa:

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sedangkan menurut Sugiyono (2007:72):

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Berdasarkan pengertian populasi di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

3.4.3.2 Sampel

Populasi dalam penelitian ini tidak dapat semuanya diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. Maka itulah peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang telah ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut cukup merepresentasikan yang lainnya. Pengambilan sebagian subjek dari populasi dinamakan sampel.

Menurut Sugiyono (2007: 73), sampel adalah "Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut".

Menurut Naresh K. Malhotra (2005: 364) berpendapat bahwa sampel adalah sub-kelompok populasi yang terilih untuk berpartisipasi dalam studi. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam

populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n .

Menurut Husein Umar (2002:59), mengemukakan bahwa untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi
- e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir ($e = 0,1$).

Berdasarkan rumus Slovin, maka ukuran sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{1.750}{1 + (1.750 \times (0,1)^2)}$$

$$n = 94,6 = 95$$

Jadi jumlah sampel minimal yang diteliti adalah berjumlah 95 responden.

Menurut Surakhmad (1998:100) "Untuk jaminan ada baiknya sampel selalu ditambah sedikit lagi dari jumlah matematik". Agar sampel yang digunakan resrentatif, maka sampel yang digunakan di dalam penelitian ini berjumlah 100 orang responden. Berdasarkan teknik tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang.

3.4.3.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2007: 73) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel atau sebagian elemen populasi untuk memahami karakteristik dari keseluruhan populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *probability sampling*, karena dalam penelitian yang dilakukan peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik yang digunakan adalah dengan *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis Data

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner maka setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel X_1 (pelatihan) dan X_2 (disiplin kerja) terdapat pengaruhnya atau tidak terhadap Variabel (Y) kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pengolahan data, penelitian menggunakan prosedur sebagai berikut:

1. Mengecek lembar jawaban yang telah diisi oleh responden untuk mengetahui kelengkapan hasil jawaban responden yang akan

menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut diolah lebih lanjut.

2. Menghitung bobot nilai dengan menggunakan skala deferensial semantik dalam lima pilihan jawaban.
3. Rekapitulasi nilai angket X_1 (pelatihan) dan X_2 (disiplin kerja) dari Variabel (Y) kinerja karyawan.
4. Tahap uji coba kuesioner. Untuk menguji layak atau tidaknya kuesioner yang disebarakan kepada responden, maka penulis melakukan dua cara uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam bentuk Tabel 3.4 sebagai berikut:

TABEL 3.4
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 (1995:184)

3.5.1.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:168), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kavalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran diferensial semantik, serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi Pearson (*product moment coefisient of corelation*) dengan rumus:

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

Sumber: Suharsimi Arikunto 2006:274

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 kuadrant dalam skor distribusi Y

n = Banyak responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).

2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika

r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.0 for windows.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS ITEM PERTANYAAN

| PELATIHAN | | | | |
|------------------|--|-------------------------|-------------------------------|-------------|
| No | ITEM PERTANYAAN | r_1 | r_{tabel} | Ket. |
| 1 | Tujuan pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan peserta. | 0,886 | 0,374 | Valid |
| 2 | Waktu yang disediakan perusahaan dalam pelaksanaan pelatihan sudah cukup. | 0,787 | 0,374 | Valid |
| 3 | Peserta secara jelas memahami tujuan pelatihan ini. | 0,906 | 0,374 | Valid |
| 4 | Materi pelatihan yang disampaikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan. | 0,892 | 0,374 | Valid |
| 5 | Metode pelatihan sangat menarik | 0,904 | 0,374 | Valid |
| 6 | Instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan jelas sehingga dapat dipahami. | 0,773 | 0,374 | Valid |
| 7 | Keahlian baru yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan dipergunakan dalam melakukan pekerjaan. | 0,879 | 0,374 | Valid |
| 8 | Keterampilan baru yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,836 | 0,374 | Valid |
| 9 | Pelatihan yang diikuti bermanfaat dalam mempengaruhi perilaku dalam bekerja. | 0,882 | 0,374 | Valid |
| 10 | Pelaksanaan pelatihan meningkatkan kualitas kerja. | 0,443 | 0,374 | Valid |
| 11 | Dengan adanya pelatihan, kedisiplinan dalam bekerja meningkat. | 0,556 | 0,374 | Valid |
| 12 | Setelah mengikuti pelatihan, kesalahan yang diperbuat dalam bekerja semakin berkurang. | 0,685 | 0,374 | Valid |
| NO | DISIPLIN KERJA | r_1 | r_{tabel} | Ket. |
| 1 | Hadir tiap hari kerja sesuai jadwal kerja. | 0,674 | 0,374 | Valid |
| 2 | Datang serta pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | 0,806 | 0,374 | Valid |
| 3 | Berhati-hati menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. | 0,817 | 0,374 | Valid |
| 4 | Menjaga dan merawat peralatan kerja. | 0,630 | 0,374 | Valid |
| 5 | Melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang berlaku. | 0,612 | 0,374 | Valid |
| 6 | Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab kepada perusahaan. | 0,442 | 0,374 | Valid |
| 7 | Bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas pekerjaan. | 0,480 | 0,374 | Valid |
| 8 | Bekerja sesuai dengan jam kerja (waktu kerja) yang telah ditentukan oleh perusahaan. | 0,762 | 0,374 | Valid |

Lanjutan Tabel 3.4

| | | | | |
|-----------|--|----------------------|--------------------------|-------------|
| 9 | Memahami peraturan yang berlaku di perusahaan. | 0,820 | 0,374 | Valid |
| 10 | Bekerja dengan berpedoman kepada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. | 0,833 | 0,374 | Valid |
| 11 | Memahami hak dan kewajiban seorang karyawan | 0,858 | 0,374 | Valid |
| 12 | Menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja. | 0,748 | 0,374 | Valid |
| 13 | Memiliki perilaku yang baik dalam bekerja. | 0,489 | 0,374 | Valid |
| 14 | Mengikuti pembinaan etika kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan. | 0,712 | 0,374 | Valid |
| 15 | Frekuensi perusahaan untuk mengadakan pelatihan tentang etika kerja | 0,816 | 0,374 | Valid |
| NO | KINERJA | r₁ | r_{tabel} | Ket. |
| 1 | Tepat waktu dalam melakukan maupun menyelesaikan pekerjaan. | 0,870 | 0,374 | Valid |
| 2 | Berhati-hati dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. | 0,529 | 0,374 | Valid |
| 3 | Mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan. | 0,881 | 0,374 | Valid |
| 4 | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 0,765 | 0,374 | Valid |
| 5 | Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan | 0,831 | 0,374 | Valid |
| 6 | Tepat waktu untuk datang dan pulang kerja | 0,772 | 0,374 | Valid |
| 7 | Meninggalkan tugas atau pekerjaan tanpa ada keterangan yang jelas | 0,878 | 0,374 | Valid |
| 8 | Berhubungan baik terhadap pimpinan | 0,825 | 0,374 | Valid |
| 9 | Berhubungan baik dengan karyawan lainnya. | 0,844 | 0,374 | Valid |
| 10 | Selama bekerja melakukan yang terbaik bagi perusahaan. | 0,861 | 0,374 | Valid |
| 11 | Bekerja secara profesional sesuai dengan peraturan perusahaan. | 0,813 | 0,374 | Valid |
| 12 | Bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,930 | 0,374 | Valid |
| 13 | Bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,871 | 0,374 | Valid |
| 14 | Memberikan ide-ide atau cara-cara baru dalam melaksanakan pekerjaan. | 0,857 | 0,374 | Valid |
| 15 | Bekerja dengan baik walaupun telah diberi peringatan karena melanggar peraturan. | 0,735 | 0,374 | Valid |
| 16 | Membantu teman kerja apabila ia telah melakukan kesalahan dalam bekerja. | 0,869 | 0,374 | Valid |

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (reliabel). Malhotra (2005:309) mengemukakan bahwa Reliabilitas adalah sejauh

mana skala mampu menciptakan hasil yang konsisten jika pengukuran dilakukan terhadap karakteristik tertentu.

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 (Suharsimi Arikunto 2006: 196).

Koefisien *Alpha Cronbach* (α) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998: 88). Rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah

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

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2006:196

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

$\sum \delta^2$ = Jumlah varians butir soal

δ^2 = varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Sumber: Suharsimi Arikunto.2006:184

Keterangan :

σ^2 = varians

$\sum X$ = jumlah skor

N = jumlah responden

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan SPSS 12.0 for windows.

TABEL 3.6
HASIL UJI RELIABILITAS *CRONBACH ALPHA*

| No | Variabel | α hitung | α hitung | Keterangan |
|----|----------------|-----------------|-----------------|------------|
| 1 | Pelatihan | 0,936 | 0,70 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | 0,928 | 0,70 | Reliabel |
| 3 | Kinerja | 0,963 | 0,70 | Reliabel |

3.5.1.3 Analisis Regresi Linear Ganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear ganda. Menurut Hermawan (2005:220):

Regresi linear ganda, merupakan suatu model statistik yang sesuai jika masalah penelitian mencakup satu variabel terikat (*dependent*) yang berskala pengukuran mertik (interval atau rasio), yang diduga dapat diprediksi oleh variabel-variabel *independent* yang berskala pengukuran mertik (interval atau rasio).

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu pelatihan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik analisis linear dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji asumsi regresi linear ganda

a. Uji asumsi normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi linear ganda adalah normalitas, sebagaimana yang diungkapkan oleh Triton (2005: 76) "Data sampel hendaknya memenuhi persyaratan distribusi normal". Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas.

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 disekitar garis diagonal pada *normal probability plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas.

b. Uji asumsi multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya dalam analisis regresi. Apabila dalam analisis terdeteksi multikolinearitas maka angka estimasi koefisien regresi yang didapatkan mempunyai nilai yang tidak sesuai dengan substansi, sehingga dapat menyesatkan interpretasi. Selain itu juga nilai standar eror setiap koefisien regresi dapat menjadi tidak terhingga. Dua parameter yang paling sering digunakan untuk mendeteksi

multikolinearitas adalah nilai tolerance dan nilai VIF (variance inflation factor). Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinearitas apabila nilai VIF menjauh 1 atau nilai tolerance menjauhi 1. menurut Nachrowi dan Usman (2006: 102), ” multikolinearitas dianggap ada jika nilai VIF lebih dari 5”.

c. Uji asumsi heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi linear ganda sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Residu pada heteroskedastisitas semakin besar apabila pengamatan semakin besar.

Suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi Heteroskedastisitas apabila diagram pencar residualnya tidak membentuk pola tertentu, dan apabila datanya berpencar disekitar angka nol (pada sumbu Y).

2. Model persamaan regresi linear ganda X atas Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

Sumber : Sugiyono, 2007:211

3. Untuk mencari koefisien regresi b_1 dan a digunakan persamaan simultan sebagai berikut:

$$\sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2$$

4. Setelah harga a , b_1 dan b_2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi variabel independen dengan variabel dependen dengan rumus sebagai berikut:

$$(R_{X_1X_2Y}) = \frac{\sqrt{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}}{\sum Y^2}$$

5. Untuk uji signifikansi koefisien korelasi ganda dicari F_{hitung} terlebih dahulu kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} .

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R = Nilai koefisien korelasi

m = Jumlah Variabel bebas

n = Jumlah Sampel

6. Menurut Sugiyono (2007:183) untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

TABEL 3.7
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

| Interval Koefisien | Klasifikasi |
|--------------------|---------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2007: 183)

3.5.1.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus

dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$ menggunakan rumus:

$$KP = (r_{yx})^2 \times 100\%$$

(Riduwan, 2006:136)

Keterangan :

KP : Nilai Koefisien determinasi

r : Nilai koefisien korelasi

3.5.2 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan data interval setelah menggunakan skala deferensial semantik seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka setelah data penelitian berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dari semua sampel penelitian.

Hipotesis yang diajukan yaitu pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis tersebut digambarkan sebagai berikut:



GAMBAR 3.1
MODEL REGRESI

Keterangan :

X_1 : variabel pelatihan

X_2 : variable disiplin kerja

Y : variabel kinerja karyawan

ε : residu (variabel lain diluar variabel X yang berpengaruh) ke arah variabel akibat (*endogenous*) dinyatakan oleh besarnya nilai numerik dari variabel *eksogenous*.

Untuk menguji keberartian koefisien arah regresi dilakukan dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$F = \frac{S_{\text{reg}}^2}{S_{\text{sis}}^2}$$

Sumber : Sudjana, 2001: 16

Secara statistik pengujian hipotesis keberartian arah regresi adalah:

$H_0 : \beta_1 = 0$. koefisien arah regresi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

$H_0 : \beta_1 > 0$, koefisien arah regresi berarti, artinya terdapat pengaruh antara pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student (t_{student}). Rumus dari distribusi *student* adalah:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Riduwan, 2006: 137

Keterangan:

t : Distribusi *student*

r : Koefisien korelasi *product moment*

n : Banyak data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan $dk (n-2)$ serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_1: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

$H_0: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung