BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dari metode pelatihan dan materi pelatihan terhadap Kompetensi, dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruh hal tersebut peneliti akan melakukan pengujian Hipotesis. Penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *explanatory research*. Menurut Singarimbun (2006:5) *explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa". Jadi hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan melalui pengujian hipotesis.

Penelitian jenis *expalantory research*, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2), terhadap variabel terikat Kompetensi Karyawan (Y_1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana penelitian tersebut dilakukan dapat menangkap keadaan sebenarnya dari objek yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan di *Health Safety Environment Departement* atau yang

disingkat HSE *Departement, Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* yang beralamatkan di Jalan Lingkar Pertamina, Desa Rahayu, Kecamatan Soko, Kabupaten Tuban, Jawa Timur. Pemilihan lokasi di HSE *Departement, Joint Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java* (JOB P-PEJ), dikarenakan HSE *Departement,* merupakan salah satu departemen penting dalam JOB P-PEJ yang mempunyai fungsi sebagai untuk mengatur, mengawasi dan berkoordinasi dengan departemen lain untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kerugian, membantu *Field Manager* dalam hal keselamatan kerja dan operasi kerja yang berwawasan lingkungan serta mengatur aktifitas untuk mencegah kebakaran, keselamatan kerja, serta lingkungan yang baik, Menyiapkan budget serta pengawasan terhadap pengeluarannya, memastikan tersedianya PPD (Peralatan Perlindungan Diri) yang diminta oleh seluruh karyawan., mengkoordinir penerapan rencana yang dibuat, prosedur dan peraturan perusahaan yang berhubungan dengan kebakaran, keselamatan kerja dan lingkungan.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan HSE *Departement* yang pernah mengikuti pelatihan yang didakan oleh JOB P-PEJ. Data yang diperoleh dari *Manpower* HSE *Departement* JOB P-PEJ

Desember 2011, diketahui bahwa jumlah seluruh karyawan pada HSE *Departement* di JOB P-PEJ berjumlah 93 orang.

Tabel 2
Populasi Karyawan HSE *Departement* JOB P-PEJ

Departement	***Section***	***Position***	**Jumlah**
Health Safety Environment (HSE)	-	*HSE Superintendent*	2 Orang
	-	*HSE Secretary*	1 Orang
	Medical	-	10 Orang
	H2S	-	28 Orang
	Environment	-	22 Orang
	Safety	-	30 Orang
Total Karyawan			**93 Orang**

(Sumber : *Manpower* HSE *Departement* JOB P-PEJ Desember 2011)

2. Sampel dan Teknik Sampling

Untuk memudahkan peneliti, serta terbatasnya kemampuan dari segi tenaga, waktu dan biaya sehingga tidak memungkinkan untuk menguji semua elemen yang ada di populasi, untuk itu perlu adanya sampel. Menurut Sugiyono (2010:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat objek yang diteliti dalam lokasi adalah karyawan dari HSE *Departement* di JOB P-PEJ maka teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Karena jumlah populasi sudah dketahui maka, untuk mengetahui besarnya sampel yang digunakan, maka dapat dihitung menggunakan rumus Taro Yamane (Riduwan dan Kuncoro, 2011:44).

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

Keterangan

n = Besarnya sampel

N = Jumlah populasi

d = Presisi yang ditetapkan

Dengan rumus sebelumnya, maka jumlah sampel yang ditentukan sebanyak:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{93}{93(0{,}1)^2 + 1} = \frac{93}{1{,}93} = 48{,}19 \approx 48$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 48 orang atau 48 responden dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan dengan *proportional random sampling*. Pembagian sampel sebanyak 48 orang, diperincikan dalam beberapa *position* dan *section* di HSE *Departement*, JOB P-PEJ, yaitu posisi HSE *Superintendent* dan HSE *Secretary,* serta *Medical Section, H2S Section*, *Environment Section,* dan *Safety Section*. Untuk lebih jelasnya maka rincian jumlah sampel tiap posisi dan seksi dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3
Rincian Sampel Penelitian

No	Uraian	Perhitungan	Jumlah
1	HSE *Superintendent*	2/93*48=	1
2	HSE *Secretary*	1/93*48=	1
3	*Medical Section*	10/93*48=	5
4	H2S *Section*	28/93*48=	14
5	*Environment Section*	22/93*48=	11
6	*Safety Section*	30/93*48=	16
Jumlah			**48**

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

D. Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam

penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2), variabel intervening yaitu Kompetensi (Y_1), dan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2). Dalam variabel Metode Pelatihan (X_1) ini terdapat dua indikator yang dapat diukur yaitu, antara lain :

1) *On The Job Training*
2) *Off The Job Training*

Sedangkan dalam variabel materi pelatihan (X_2), indikator yang dapat di ukur adalah kesesuaian isi materi pelatihan.

b. Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2009:5) mengemukakan bahwa variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah kompetensi (Y_1). Pengertian dari kompetensi yaitu perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan. Dalam variabel komptensi (Y_1) ini terdapat tiga indikator yang dapat diukur yaitu, antara lain :

1) Pengetahuan
2) Sikap

3) Keterampilan

c. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu, prestasi kerja karyawan (Y_2). Pengertian dari prestasi kerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang melalu serangkaian aktivitas dalam suatu proses kerja yang dilakukan. Variabel prestasi kerja (Y_2) ini terdapat tiga indikator penting yang dapat diukur yaitu, antara lain :

1) Kualitas hasil kerja
2) Kuantitas hasil kerja
3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

2. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2009:126) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut. Definisi operasional bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang sama sebagai acuan apakah dia harus menggunakan metode pengukuran yang sama atau tidak. Definisi opresional dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Bebas

1) Metode Pelatihan (X_1)

Metode pelatihan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai cara pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan ditujukan kepada karyawan dengan tujuan agar didapatkan hasil yang memuaskan. Metode pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu *On The Job Training* dan *Off The Job Training*.

2) Materi Pelatihan (X_2)

Materi pelatihan dalam penelitian ini merupakan hal yang perlu diperhatikan. Dalam melaksanakan pelatihan, pemilihan materi pelatihan harus berdasarkan dengan tujuan yang hendak dicapai.

b. Variabel Intervening

1) Kompetensi (Y_1)

Kompetensi merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan. Dalam variabel kompetensi ini terdapat tiga indikator yang digunakan yaitu pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Dimana dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran bagi karyawan setelah dan sesudah mengikuti pelatihan.

c. Variabel Terikat

1) Prestasi kerja karyawan (Y_2)

Prestasi Kerja Karyawan merupakan hasil dari aktivitas kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar. Dalam

variabel ini terdapat tiga indikator, yaitu kualitas pekerjaan yang merupakan seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan setelah mengikuti pelatihan yang berakibat pada berkemabangnya kompetensi karyawan tersebut, kuantitas pekerjaan yang mana seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan setelah adanya perubahan dalam diri karyawan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka konsep, indikator, beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Tabel Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
Metode Pelatihan (X_1)	*On the Job Training*	1. Pelaksanaan rotasi jabatan dalam perusahaan 2. Pemberian petunjuk/instruksi dalam melakukan pekerjaan oleh atasan 3. Model/cara belajar dengan karyawan yang lebih berpengalaman (senior) 4. Model/cara belajar dengan atasan atau penyelia.
	Off the Job Training	1. Pelaksanaan pelatihan dengan cara diskusi 2. Pelaksanaan pelatihan dengan cara penyajian materi dengan cara presentasi video atau pemutaran film 3. Pelaksanaan pelatihan dengan cara memberikan modul tertulis atau buku panduan 4. Pelaksanaan pelatihan dengan cara pemberian studi kasus 5. Pelaksanaan pelatihan dengan cara simulasi 6. Pelaksanaan pelatihan dengan cara mengirimkan karyawan ke organisasi/instansi/perusahaan dianggap lebih maju

(Lanjutan)

Materi Pelatihan (X_2)	Kesesuaian isi materi pelatihan	1. Materi yang diberikan sesuai dengan tema pelatihan 2. Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan 3. Materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
Kompetensi Karyawan (Y_1)	Pengetahuan	1. Penguasaan bidang pekerjaan 2. Dapat mengatasi masalah dalam pekerjaan
	Sikap	1. Tingkat kedisiplinan 2. Tanggung jawab terhadap bidang pekerjaan
	Keterampilan	1. Jarang melakukan kesalahan pekerjaan 2. Kesiapan menghadapi pekerjaan yang lebih sulit
Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	Kualitas hasil kerja	1. Berkurangnya kecelakaan kerja 2. Mampu berkoordinasi dengan baik antar departemen
	Kuantitas hasil kerja	1. Jumlah alat perlindungan diri sesuai dengan jumlah karyawan 2. Mampu bekerja di atas standar kerja yang ditetapkan perusahaan
	Ketepatan Waktu	1. Tanggap dalam menangani kecelakaan kerja 2. Tepat waktu dalam menangani kecelakaan kerja

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator veriabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Tabel 5
Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

Dari tabel pensekoran skala Likert, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2000:64).

$$c = \frac{Xn - X_1}{k}$$

Keterangan :

c = perkiraan besarnya (class width, class size, class length)

k = banyaknya kelas

Xn = nilai observasi terbesar

X_1 = nilai observasi terkecil

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0{,}8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala Likert adalah sebagai berikut.

Tabel 6
Interval kelas skala Likert

No	Notasi	Score	Interval Kelas
1	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Sesuai/Sangat Tinggi/Sangat Besar/Sangat Puas	5	> 4,2 – 5
2	Setuju/Baik/Sesuai/ Besar/Puas	4	> 3,4 – 4,2
3	Cukup Setuju/Cukup Baik/Cukup Sesuai/Cukup Tinggi/Cukup Besar/Cukup Puas	3	> 2,6 – 3,4
4	Tidak Setuju/Buruk/Tidak Sesuai/Rendah/Kecil/Tidak Puas	2	> 1,8 – 2,6
5	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Tidak Sesuai/Sangat Rendah/Sangat Kecil/Sangat Tidak Puas	1	1 – 1,8

Dalam pembuatan kelas interval yang digunakan dalam menyusun tabel distribusi frekuensi gambaran responden dapat menggunakan cara sebagai berikut: (Supranto, 1996:61)

a. Mengurutkan data responden dari yang terkecil ke data terbesar
b. Menghitung rentang data, yaitu data tertinggi dikurangi dengan data terendah
c. Menghitung banyak kelas dengan rumus Sturges

$$k = 1 + 3{,}322 \log n$$

Keterangan :

k = banyaknya kelas
n = banyaknya responden

d. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus

$$Panjang\ kelas = \frac{\text{rentang kelas}}{\text{k}}$$

e. Menentukan ujung kelas interval pertama dan kelas interval pertama dihitung dengan cara menjumlahkan ujung bawah kelas dengan nilai panjang kelas dikurangi 1 (satu).

Supranto juga memberikan ketentuan bahwa kelas interval tidak perlu harus sama. Pembuatan kelas interval dapat dilakukan dengan memberi tanda "<" (kurang dari) atau "≥" (lebih dari sama dengan).

E. Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data

Berdasarkan sumbernya, sumber data yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.. Data Primer didapat melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan mencatat perilaku dari objek yang dicatat secara langsung, data primer dapat berupa hasil jawaban kuesioner yang akan diberikan kepada responden, dan juga bisa dilakukan dengan wawancara (*interview*). Penyebaran kuesioner kepada para responden merupakan

pengumpulan data primer yang efektif untuk mengetahui masalah penelitian dan mengetahui jawaban dalam menguji hipotesis penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung data primer yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekunder yang dapat membantu penelitian berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawaian, dan lain-lain. Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi perusahaan.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi atau objek yang diteliti. Tahapan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Penyebaran Kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan dan pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur untuk dijawab mengenai pendapat responden yang Isi dari kuesioner tersebut adalah pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, kompetensi, dan Prestasi Kerja Karyawan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukan pada subjek penelitian, namun melalui pencatatan dokumen-dokumen atau arsip yang dimiliki oleh perusahaan yang dianggap

penting dan menunjang penelitian. Dokumen tersebut dapat berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan deskripsi kepegawainya, dan lain-lain.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah (Arikunto, 2010;192). Beberapa instrumen yang dapat digunakan sebagai alat bantu pengumpulan data, yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2010:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan dan pernyataan ditujukan kepada karyawan *Health Safety and Environment Departement, Join Operating Body* Pertamina-Petrochina *East Java*.

b. Alat Tulis dan Alat Bantu Lainnya

Alat tulis dan alat bantu lainnya digunakan untuk mencatat dokumen-dokumen penting yang terdapat di tempat penelitian.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu instrumen dan untuk mendapatkan jawaban yang diharapkan.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:213) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Keterangan

r = koefisien korelasi

x = skor item x

y = skor item y

n = banyaknya sampel

Nilai korelasi antar item masing-masing variabel dengan total skor atas keseluruhan item lebih besar dari harga kritis 0,3 dengan taraf signifikan 2 = 0,05. Menurut Sugiyono (2010:166) instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya lebih dari sama dengan 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:223). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji

tingkat reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan

r_{11} = reliabilitas intrumen

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butiran

σ_1^2 = varians total

Menurut Arikunto dalam Supriyanto (2010:296), instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai koefisien ≥ 0,600.

I. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pernyataan yang ada pada kuesioner dan pada setiap responden (objek) yang dipakai dalam penelitian, dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan menggunakan komputer SPSS 17.0. Pernyataan dari responden dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (*r*) lebih besar sama dengan 0,3 (paling kecil 0,3).

Uji validitas dilakukan agar didapat pertanyaan yang valid sehingga dapat digunakan ke tahap selanjutnya dalam penelitian. Dari hasil uji validitas pada seluruh responden yang ada menunjukkan bahwa hasil semua data telah memenuhi syarat sah, sehingga dapat dipakai lebih lanjut dalam penelitian.

Dari tabel 7 hasil uji validitas terlihat bahwa tidak ada satupun item-item pada variabel yang tidak valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk menjelaskan variabel tersebut.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Correlation Coefficient	Sig	Keterangan
1	Metode Pelatihan (X_1)	X1.1	0,526	0,000	Valid
		X1.2	0,693	0,000	Valid
		X1.3	0,870	0,000	Valid
		X1.4	0,674	0,000	Valid
		X1.5	0,728	0,000	Valid
		X1.6	0,670	0,000	Valid
		X1.7	0,430	0,002	Valid
		X1.8	0,767	0,000	Valid
		X1.9	0,881	0,000	Valid
		X1.10	0,606	0,000	Valid
2	Materi Pelatihan (X_2)	X2.1	0,909	0,000	Valid
		X2.2	0,858	0,000	Valid
		X2.3	0,755	0,000	Valid
3	Kompetensi Karyawan (Y_1)	Y1.1	0,456	0,001	Valid
		Y1.2	0,711	0,000	Valid
		Y1.3	0,726	0,000	Valid
		Y1.4	0,685	0,000	Valid
		Y1.5	0,738	0,000	Valid
		Y1.6	0,756	0,000	Valid
4	Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	Y2.1	0,728	0,000	Valid
		Y2.2	0,759	0,000	Valid
		Y2.3	0,582	0,000	Valid
		Y2.4	0,761	0,000	Valid
		Y2.5	0,744	0,000	Valid
		Y2.6	0,624	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari alat pengukur untuk mengukur suatu gejala. Reliabilitas tidaknya butir-butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai korelasi reliabilitas. Jika nilai koefisien alpha (r hitung) > 0,6, maka item tersebut reliabel, sedangkan jika nilai koefisien alpha (r hitung) < 0,6 maka item tersebut tidak reliabel.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach's* menggunakan komputer program SPSS 17.0. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > 0.60. Nilai yang diperoleh dari hasil pengujian menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarkan dapat diandalkan untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 8 di bawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Metode Pelatihan (X_1)	0,864	Reliabel
2	Materi Pelatihan (X_2)	0,786	Reliabel
3	Kompetensi Karyawan (Y_1)	0,768	Reliabel
4	Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	0,768	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2012

G. Analisis Data

Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS. Adapun dalam penelitian ini analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel pelatihan, dan prestasi kerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya adalah mengolah data dan mentabulasikan ke dalam table frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun dalam prosentase.

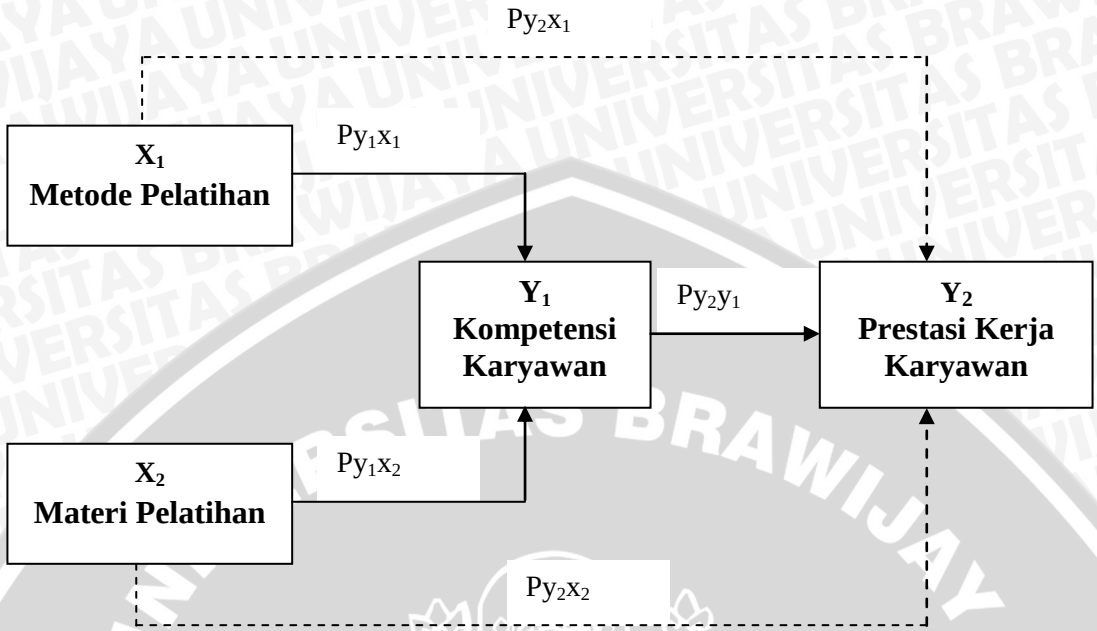
2. Analisis Jalur

Analisis jalur sangat bermanfaat untuk mengetahui sebab akibat, selain itu analisis jalur ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur adalah sebagai berikut: (Riduwan dan Kuncoro, 2011:116-118) :

a. Merumuskan Hipotesis dan Model Analisis Jalur

   Kerangka hubungan kausal empiris dalam penelitian ini dapat dibuat melalui persamaan struktur sebagai berikut:



Keterangan :

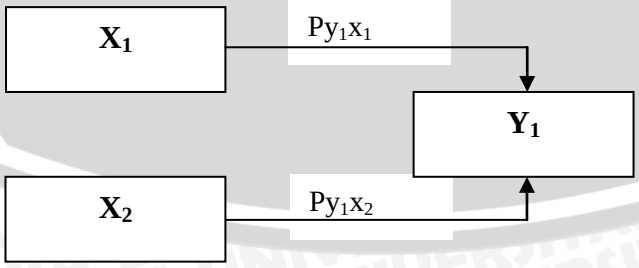
→ = Pengaruh secara langsung

- - - → = Pengaruh secara tidak langsung

Gambar 3
Model Analisis Jalur

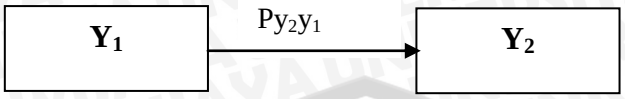
Dalam persamaan struktur sebelumnya, untuk mempermudah melakukan analisis maka dapat dibagi menjadi 2 model jalur yaitu :

1) $Y_1 = Py_1x_1 + Py_1x_2$



Gambar 4
Model Jalur 1

2) $Y_2 = Py_2y_1$



Gambar 5
Model Jalur 2

b. Menghitung koefisien jalur secara bersama-sama (simultan)

Untuk nilai F dapat dihitung dengan rumus F, yaitu (Riduwan dan Kuncoro, 2011:133)

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

R^2 : R square

c. Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan rumus seperti di bawah ini: (Riduwan dan Kuncoro, 2011:133)

$$t_k = \frac{P_k}{se_{px2}}$$