

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah proses di mana informasi diperoleh dari objek studi untuk mengatasi masalah tertentu. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian deskriptif dan verifikatif berbasis regresi linier berganda. Dapatkan pandangan menyeluruh tentang masalah yang dihadapi dan konteks yang Anda butuhkan untuk merumuskan solusi. Sangat penting untuk memiliki peta jalan menuju hasil yang diinginkan untuk memastikan bahwa tesis ini ditulis secara metodis dan sesuai dengan harapan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari metode deskriptif analisis data adalah untuk menarik kesimpulan atau generalisasi tentang data dengan cara mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang terkumpul (Sugiono, 2016:147)

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di tempat kerja dimana saya bekerja yaitu di PT. GLOBAL TEKNIK BERKATAMA yang beralamat di Kawasan Industri KIIC, Jl. Harapan VIII Lot. LL-16, Karawang 41361, Jawa Barat.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan dimulai dari bulan November 2019 sampai dengan bulan Mei 2020, berikut jadwal penelitian yang sudah dibuat:

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																									
		Nov-19				Des-19				Jan-20				Feb-20				Mar-20				Apr-20				Mei-20	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				
1	Pencarian Data Empiris	—	—	—	—																						
2	Penulisan Proposal	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—				
3	Perbaikan Proposal													—	—	—	—	—	—	—	—						
4	Seminar Proposal																					—	—				
5	Pengambilan Data, Observasi dan Analisis Data													—	—	—	—	—	—	—	—	—	—				
6	Penulisan Skripsi																					—	—				
7	Perbaikan Skripsi																					—	—				
8	Sidang Skripsi																					—	—				

— — — : Plan      — : Actual

Sumber: Penelitian, 2020

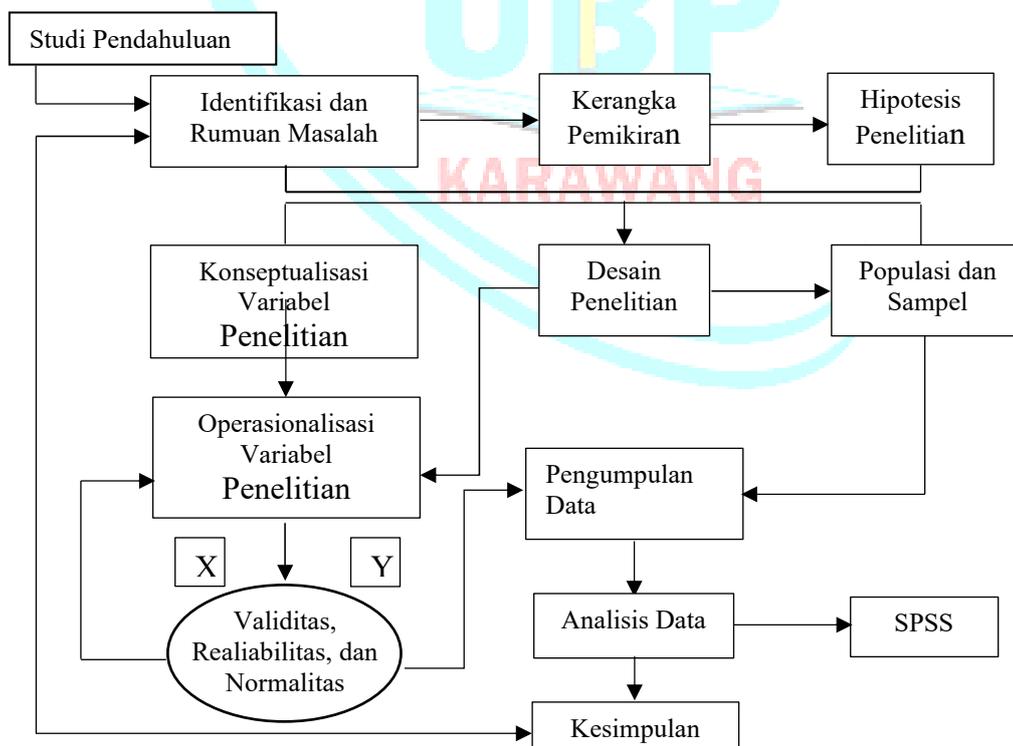
### 3.3. Desain Penelitian

Desain penelitian, sebagaimana didefinisikan oleh Supranto (2001:237) dan Fred N. Kerlinger (2004:483), adalah strategi dan kerangka kerja (model/paradigma) untuk melakukan penelitian. disusun sedemikian rupa sehingga pertanyaan penelitian dapat dijawab. Proses desain penelitian mencakup berbagai kegiatan yang diperlukan untuk melaksanakan penelitian. Langkah-langkah berikut membuat penelitian ini:

1. Mempersiapkan studi utama dengan melakukan penelitian pendahuluan pada variabel terkait.
2. Penyusunan konteks penelitian dengan fokus pada fenomena, data empiris, analisis teoritis, dan standar normatif.
3. Membuat pertanyaan penelitian, beserta parameter dan tujuannya.
4. Membuat pertanyaan penelitian, beserta parameter dan tujuannya.

5. Periksa kerangka teoritis yang akan membantu memandu penyelidikan.
6. Membandingkan penelitian yang direncanakan sendiri dengan hasil penelitian serupa dengan membaca artikel dari jurnal ilmiah (baik nasional maupun internasional) dan karya ilmiah lain yang relevan.
7. Menyusun Kerangka berfikir sesuai dengan teori.
8. Menetapkan Hipotesis Penelitian.
9. Metode dan pendekatan, serta alat analisis, untuk melakukan penelitian harus ditentukan.
10. Mengumpulkan informasi dan menganalisisnya.
11. Verifikasi dan analisis hipotesis untuk menjawab pertanyaan yang diajukan.
12. Baik analisis maupun rekomendasi dikerjakan ulang agar sesuai dengan konteks masalah yang baru.

Desain atau gambaran yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini dapat dirangkai seperti gambar dibawah ini:



**Gambar 3.1 Desain Penelitian**

Sumber: Hasil Olah Penelitian, 2020

### **3.4. Definisi dan Operasional Variable**

#### **3.4.1 Definisi Variable**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbeda yang digunakan peneliti untuk mempelajari sesuatu sampai memiliki data yang cukup untuk menarik kesimpulan (Sugiono, 2016:38).

Kompetensi karyawan (X1) dan pelatihan karyawan (X2) adalah dua variabel independen dalam penelitian ini, dan pengaruhnya terhadap variabel dependen, kemajuan karir, diperiksa (Y). Istilah-istilah yang digunakan untuk menggambarkan faktor-faktor yang berperan dalam penyelidikan ini adalah sebagai berikut:

##### **3.4.1.1 Definisi Variabel Kompetensi Karyawan**

Kompetensi di antara pekerja adalah fokus utama dari analisis ini. Kompetensi karyawan telah didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas dan pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Definisi ini didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan didukung oleh sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka.

##### **3.4.1.2 Definisi Variabel Pelatihan Karyawan**

Dalam analisis ini, pelatihan merupakan variabel bebas (X2). Pelatihan didefinisikan sebagai proses dimana seorang karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diterapkan dengan segera untuk meningkatkan kinerja mereka.

##### **3.4.1.3 Definisi Variabel Pengembangan Karier**

Dalam hal ini, pengembangan profesional adalah variabel Y. Karir seseorang berkembang ketika mereka maju di sepanjang jalur yang telah ditentukan dalam suatu organisasi.

### 3.4.2 Operasional Variable

Operasional Variable dari penelitian ini adalah :

#### 3.4.2.1 Operasional Variable Kompetensi Karyawan

Variabel X1 adalah variabel kompetensi karyawan yang merupakan variabel *independent* (bebas) dalam penelitian ini, dimana pengukuran kompetensi karyawan dapat dilihat dari beberapa dimensi. Berikut dimensi dan indikator dari kompetensi karyawan adalah :

1. *Task Skills*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja. Indikator dalam hal ini diantaranya adalah ketepatan pengerjaan tugas, adaptasi penguasaan tugas.
2. *Task Management Skills*, keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan. Indikator dalam hal ini adalah kemampuan mengelola pekerjaan, kemampuan merencanakan pekerjaan, kemampuan melaksanakan/menyelesaikan pekerjaan, mengontrol pekerjaan tersebut serta bagaimana melakukan perbaikan kerja jika diperlukan.
3. *Contingency Management Skills*, keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan. Indikator dalam hal ini diantaranya adalah koordinasi dengan pihak terkait, pengambilan keputusan yang harus dilakukan, dukungan yang diperlukan dalam penyelesaian kerja.
4. *Job Role Environment Skills*, keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja. Indikator dalam hal ini diantaranya adalah kerjasama penyelesaian tugas, dan laporan penyelesaian tugas.
5. *Transfer Skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Indikator dalam hal ini adalah pengajaran kepada yang lain, dan membuat usulan sistem baru.

Penilaian responden terkait seberapa setuju kompetensi karyawan dilaksanakan setelah responden mengisi skor pada setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang mengungkapkan penilaian karyawan terhadap dimensi *task skills*, *task management skills*, *contingency management skills*, *job role environment skills*, dan *transfer skills*, dengan gradasi 5 = sangat baik; 4 = baik; 3 = cukup baik; 2 = kurang baik; dan 1 = sangat tidak baik.

#### 3.4.2.2 Operasional Variable Pelatihan Karyawan

Variabel X2 adalah variabel pelatihan karyawan yang merupakan variabel *independent* (bebas) dalam penelitian ini, dimana pengukuran pelatihan karyawan dapat dilihat dari beberapa dimensi. Berikut dimensi dan indikator dari pelatihan karyawan adalah :

##### 1. Instruktur

Instruktur adalah seorang pengajar yang cakap memberikan bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan kemudian menjelaskan tugas-tugas khusus untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar. Dengan Indikator:

- a. Kualifikasi/Kompetensi yang memadai
- b. Memotivasi peserta
- c. Kebutuhan umpan balik

##### 2. Peserta

*Trainee* manajerial dan operasional harus dipersiapkan untuk jenis pekerjaan yang mereka minati dan kompeten. Bersama dengan Indikator Signifikan Secara Statistik:

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memahami

##### 3. Materi

Isi program pelatihan harus dapat disesuaikan dengan kebutuhan bisnis dan siswa. Jika materi pelatihan tidak memenuhi kebutuhan peserta, mereka tidak

akan termotivasi untuk menyelesaikan latihan. bersama-sama dengan Indikator Signifikan Secara Statistik:

- a. Ketepatan materi dengan tujuan
- b. Menambahkan kemampuan

#### 4. Metode

Sangat penting untuk memilih metode yang sesuai untuk jenis yang diterapkan dan merupakan sesuatu yang dapat dibuat oleh bisnis sendiri. Baik pendekatan formal maupun informal. bersama dengan Indikator:

- a. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan
- b. Kesesuaian metode dengan materi

#### 5. Tujuan Penelitian

Tujuan pelatihan harus sejalan dengan tujuan perusahaan, dan harus membantu peserta mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk kemajuan atau perubahan posisi. Kinerja individu diukur dengan tolok ukur ini, dan program pelatihan dianggap gagal jika tidak memberikan hasil yang diinginkan. Indikator termasuk:

- a. Keterampilan peserta pelatihan
- b. Pemahaman peserta pelatihan

Penilaian responden terkait seberapa setuju pelatihan karyawan dilaksanakan setelah responden mengisi skor pada setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang mengungkapkan penilaian karyawan terhadap dimensi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan penelitian, dengan gradasi 5 = sangat baik; 4 = baik; 3 = cukup baik; 2 = kurang baik; dan 1 = sangat tidak baik.

#### 3.4.2.3 Operasional Implementasi Pengembangan Karyawan

Variabel Y dalam penelitian ini adalah pengembangan karier yang merupakan variabel *dependent* (terikat), dimana pengukuran perencanaan/pengembangan karier dapat dilihat atau ditinjau dari beberapa dimensi. Berikut dimensi dan indikator dari pengembangan karier adalah :

1. Latar belakang pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan

yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan, penguasaan teori, kesesuaian ilmu dalam pendidikan dengan bidang kerja yang dilakukan.

2. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan, keahlian tertentu, dan evaluasi yang sudah dilakukan.
3. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja, penguasaan pengetahuan atas ilmu pekerjaan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki.
4. Dinamika organisasi : Sesuai dengan perkembangan organisasi dalam kehidupan perusahaan maka perubahan-perubahan dalam dinamika sebuah organisasi perusahaan pastilah terjadi, baik yang bersifat negatif maupun positif. Indikator positif dalam dinamika organisasi ini diantaranya adalah : adanya penambahan / pengembangan posisi baru, bertambahnya jumlah karyawan yang menduduki posisi yang sama dalam struktur organisasi perusahaan karena pengembangan bisnis perusahaan atau kenaikan golongan dalam struktur organisasi.
5. Assesment / penilaian kemampuan diwaktu yang akan datang : Dalam bidang ini maka sebuah jabatan baru yang direncanakan akan diberikan kepada karyawan maka karyawan tersebut harus dilakukan uji kemampuan atau assesment competency terhadap kemungkinan penguasaan tugas diwaktu yang akan datang. Hal lain yang dibahas dalam *assesment competency* ini adalah bagaimana pihak yang ditunjuk melakukan uji / evaluasi atas kemampuan yang dimiliki saat ini dengan kemampuan posisi yang akan diberikan / direncanakan dicapai. Ada penilaian dalam hal ini sesuai dengan apa yang ada dalam *matrix competency* masing masing bagian. Indikator dalam hal ini adalah keberhasilan dalam *assesment* yang diberikan kepada karyawan dan pencapaian dalam *matrix competency*.
6. Individual performance / hasil penilaian prestasi kerja : Hasil prestasi kerja

merupakan kondite / raport kinerja karyawan secara pribadi, ada hal yang distandartkan jika seseorang karyawan akan diberikan promosi berkaitan dengan hal ini. Indikator dalam hal ini adalah pemenuhan standart hasil penilaian kerja.

7. Pengembangan Karier : Sebuah strategi yang menguraikan cara-cara di mana seorang karyawan atau anggota organisasi tertentu dapat naik pangkat atau status, dengan mempertimbangkan kualifikasi spesifiknya dan kebutuhan organisasi secara keseluruhan (Sutrisno, 2016-162). Kegiatan pengembangan karier dimulai dari perencanaan karier yang baik serta berhasil dijalankan. Indikator dalam hal ini adalah: Terlaksananya program pengembangan pribadi yang dikenal dengan IDP ( *individual development porgram* ) dalam PT. GTB

Penilaian responden terkait seberapa setuju pengembangan karier dilaksanakan setelah responden mengisi skor pada setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang mengungkapkan penilaian karyawan terhadap dimensi kemampuan intelektual, dimensi kemampuan interpersonal dan dimensi adaptasi, dengan gradasi 5 = sangat baik; 4 = baik; 3 = cukup baik; 2 = kurang baik; dan 1 = sangat tidak baik.

### 3.4.3 Instrumen Penelitian

Berikut dibawah ini diberikan tabel operasional penelitian yang akan dilakukan:

**Tabel 3.2**  
**Operasional Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skale	Item
Kompetensi (X1)	1. Task Skill	1. Ketepatan waktu	Ordinal	1
		2. Adaptasi Kerja		2
		3. Pemenuhan		3

**Tabel 3.2 Lanjutan  
Operasional Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skale	Item	
Kompetensi (X1) Moehariono (2012:16) dalam Jurnal Firman dan Muhamad HS( 2019)		matrik skill			
	2. Task Management Skill	4. Kemampuan pelaksanaan kerja		4	
		5. Kemampuan mengelola		5	
		6. Kemampuan merencanakan		6	
		7. Mengontrol pekerjaan		7	
		8. Melakukan perbaikan jika diperlukan		8	
	3. Contingency Management Skill	9. Pengambilan keputusan		9	
		10. Usulan alternatif solusi lain		10	
	4. Job Role Environment Skill	11. Kerjasama		11	
		12. Laporan penyelesaian pekerjaan		12	
	5. Transfer Skill	13. Pengajaran kepada yang lain		13	
		14. Usulan sistem baru		14	
		15. Pembuatan modul		15	
	Pelatihan (X2) Dessler, G. (2015)	1. Instruktur	1. Kualifikasi yang memadai	Ordinal	1, 12
			2. Memotivasi peserta		2
2. Peserta		3. Umpan balik		3	
		4. Semangat mengikuti pelatihan		4	
		5. Keinginan memahami		5	

**Tabel 3.2 Lanjutan  
Operasional Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skale	Item
Pelatihan (X2)	3. Metode	6. Kesesuaian dengan jenis pelatihan 7. Kesesuaian metode dan tujuan		6, 13 7
	4. Materi	8. Keterampilan peserta pelatihan 9. Kesesuaian materi dengan tujuan		8, 14 9
	5. Tujuan Penelitian	10. Pemahaman peserta pelatihan 11. Keterampilan peserta pelatihan		10, 15 11
Pengembangan Karir (Y) Handoko dalam Megita (2014) dalam jurnal Firman fauzi dan M hasan 2019	1. Latar Belakang Pendidikan	1. Jenjang pendidikan 2. Penguasaan teori 3. Kesesuaian pendidikan dengan bidang kerja saat ini	Ordinal	1 2 3
	2. Pelatihan	4. Frekuensi pelatihan 5. Keahlian tertentu 6. Evaluasi yang sudah dilakukan		4 5 6
	3. Pengalaman Kerja	7. Lama bekerja 8. Penguasaan pengetahuan 9. Keterampilan dan keahlian		7 8 9
	4. Pengembangan organisasi / bisnis	10. Pengembangan struktur organisasi 11. Bertambahnya posisi		10 11
	5. Assessment Competency	12. Keberhasilan dalam assessment		12 13

		13. Terpenuhiya matrix kompetensi		
	6. Individual Performance	14. Hasil penelitian kinerja individu		14
	7. IDP/Rencana Pengembangan Pribadi	15. Tercapainya program dalam IDP		15

Sumber: Diolah dari referensi jurnal dan buku diatas

### 3.5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Sumber Data

##### 1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan langsung dari responden melalui hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan staff PT. GTB Karawang, persepsi responden. Persepsi persepsi akan diuraikan dalam kuisisioner yang akan dibagi.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti dari bagian karyawan HRD – GA, tentang prosedur prosedur HRD secara umum dan terkhusus mengenai sop pelatihan, pelaksanaan kompetensi dan implementasi perencanaan/pengembangan karyawan interaksi dengan karyawan PT. GTB, data dari buku, jurnal, internet serta referensi-referensi lain yang berhubungan dengan penelitian.

#### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Tujuan menggunakan verifikasi kuantitatif adalah untuk mengumpulkan data, menganalisisnya, dan kemudian menarik kesimpulan. Informasi dalam penelitian ini dikumpulkan dari penelitian sebelumnya oleh:

##### 1. Studi Literatur/studi pustaka

Penulis berkonsultasi dengan buku dan bahan lain yang ditemukan di perpustakaan untuk semua informasi yang disajikan di sini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang kuat tentang ide-ide dan prinsip-prinsip yang mendasari bermain dalam masalah yang

diberikan. Membaca buku, jurnal, manual pelatihan, sumber internet, dan selebaran seminar semuanya berperan dalam hal ini.

2. Pencatatan/dokumentasi

Pencatatan dilakukan dengan cara mencatat semua data dan informasi yang berkaitan dengan kondisi perusahaan yang masih ada sangkut pautnya dengan topik penelitian.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan secara mendalam dengan key person perusahaan dari direktur sampai staff guna memperoleh gambaran yang luas, aktual dan representatif.

4. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung di lokasi penelitian (peneliti adalah karyawan di perusahaan yang sedang diteliti), guna mencocokkan dan melengkapi data hasil wawancara dan pencatatan yang telah dilakukan. Observasi atau studi lapangan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi pelaksanaan prosedur kompetensi dan pelatihan apakah efektif atau tidak dan apakah kedua prosedur tersebut mempengaruhi pelaksanaan program perencanaan karier di PT. GTB.

5. Kuesioner

Digunakan untuk mendapatkan *faktor* efektifitas pelaksanaan prosedur kompetensi dan prosedur pelatihan serta nilai keterkaitan/pengaruh kedua prosedur tersebut dengan pelaksanaan program perencanaan karier di PT. GTB. Adapun responden yang akan mengisi kuesioner adalah 35 (tiga puluh lima) karyawan dari level staff sampai kepala bagian (*section chief*) pada PT. GTB. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dan akan responden jawab.

### 3.5.3 Teknik Skala

Penyelidikan ini menggunakan kuesioner skala *Likert* berdasarkan data ordinal. Sementara data ordinal terdiri dari informasi kuantitatif yang disajikan dalam bentuk kategori dengan peringkat, skala *Likert* digunakan untuk menilai bagaimana perasaan orang tentang berbagai fenomena sosial (Rifkhan 2018).

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Kompetensi karyawan	Pelatihan karyawan	Implementasi perencanaan karier	Bobot Skor
Sangat Tidak setuju	Sangat Tidak setuju	Sangat Tidak setuju	1
Tidak setuju	Tidak setuju	Tidak setuju	2
Kurang setuju	Kurang setuju	Kurang setuju	3
Setuju	Setuju	Setuju	4
Sangat setuju	Sangat setuju	Sangat setuju	5

Sumber: (Sugiono, 2016:94)

### 3.6 Teknik Penentuan Data

#### 3.6.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

##### 3.6.1.1 Populasi

Istilah populasi mengacu pada wilayah studi yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki seperangkat karakteristik yang telah dipilih peneliti untuk dianalisis. Sugiyono (2017), halaman 80. Menurut wawancara dengan HRD PT. GTB, sebanyak 86 karyawan setingkat staf ke atas merupakan populasi penelitian.

##### 3.6.1.2 Sampel

Sampel mewakili bagian dari populasi dalam hal ukuran dan komposisi. Metodologi pengambilan sampel adalah proses di mana ukuran sampel penelitian ditentukan. Metode statistik atau perkiraan kasar dari penelitian sebelumnya dapat digunakan untuk menghitung ukuran sampel yang sesuai. Agar dapat mewakili populasi yang dijadikan sampel secara akurat, prosedur pengambilan sampel itu sendiri harus representatif (Sugiyono, 2017: 80).

Sampel acak 86 orang dari dalam PT Global Teknindo Katatama akan digunakan untuk penelitian ini.

### 3.6.1.3 Teknik Sampling

Metode pengambilan sampel hanyalah metode pengambilan sampel. Ada berbagai metode pengambilan sampel yang dapat digunakan untuk memilih populasi penelitian. Hal ini didukung oleh penelitian (Sugiyono, 2017:81).

Ada dua metode pengambilan sampel yang berbeda, menurut Sugiyono (2017:82).

1. *Probability Sampling random sampling* adalah metode pemilihan sampel dari sekelompok orang yang lebih besar di mana setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Ada beberapa jenis *random sampling* yang termasuk dalam kategori ini (*cluster*).
2. *Non-Probability Sampling* adalah metode memilih subset dari populasi daripada memilih individu secara acak dari keseluruhan. Metode seperti pengambilan sampel kuota, kebetulan, bertujuan, jenuh, dan bola salju termasuk dalam kategori ini.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel yang disebut *Non Probability Sampling*. Sementara strategi *sampling* jenuh digunakan untuk penyelidikan ini. Sugiyono (2017: 85) mendefinisikan *sampling* jenuh sebagai suatu metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dimasukkan dalam sampel. Hal ini dilakukan karena PT. Karyawan Global Teknindo Katatama memenuhi kriteria seleksi untuk penelitian ini.

### 3.6.2 Sampel Penelitian

Sampel dari penelitian ini berjumlah sebagai berikut :

**Tabel 3.4**

**Sampel Penelitian dengan *Non Probability Sampling* (jenuh)**

Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah sampel
GEN. PRODUKSI	1	1
QA/QC	5	5
WC	13	13
ASSY	11	11
CNC	14	14
GRINDING	14	14

DESIGN	9	9
PPIC	8	8
ACC	3	3
SALES	2	2
PURCHASING	2	2
HRD	4	4
Jumlah	86	86

Sumber: Sugiyono, (2011:82)

### 3.7 Pengujian Keabsahan Data

#### 3.7.1 Uji Validitas dan Realibilitas

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Sejauh mana ukuran nilai atau skor yang diperoleh dengan tepat mewakili hasil pengamatan dan pengukuran merupakan uji validitas ini. Diharapkan hasil pengukuran non fisik akan menggambarkan atau memberikan nilai atau skor karakteristik lain yang menjadi perhatian utama, seperti validitas atau karakteristik psikologis. Validitas umum dapat dipecah menjadi tiga subkategori yang masing-masing diperiksa untuk melihat apakah pertanyaan dan pernyataan telah mengukur hal yang sama: validitas isi, validitas konstruk, dan validitas eksternal.

Data yang diperoleh dari semua pertanyaan atau pernyataan adalah data yang valid apabila koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus teknik korelasi lebih besar dari 0,30; jika koefisien korelasi kurang dari 0,30, data tidak valid (Sugiono, 2016:126). Analisis SPSS untuk memeriksa keandalan data penelitian. Persamaan ini digunakan untuk mengukur dengan apa yang diklaim instrumen untuk mengukur menunjukkan bahwa instrumen tersebut valid. Metode Pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut digunakan untuk menghitung nilai korelasi oleh peneliti:

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

Keterangan:

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$X$  = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

$Y$  = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\Sigma x$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\Sigma y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

### 3.7.1.2 Uji Realibilitas

*Cronbach's Alpha* > 0.60 menunjukkan reliabilitas, sehingga hasil pengukuran dapat diandalkan (Rifkhan 2018). Untuk keperluan uji konsistensi internal, butir-butir pada instrumen secara acak dibagi menjadi dua kelompok kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap dan dianalisis menggunakan rumus Spearman Brown (Sugiono, 2016:131). Tes *Split-Half* digunakan dengan cara berikut untuk memastikan konsistensi:

1. Setelah soal/alat ukur divalidasi, maka disusun kembali.
2. Semua soal yang bernomor ganjil dikumpulkan menjadi satu, dan soal yang bernomor genap digabung menjadi satu. Kemudian, jumlah dari dua set dihitung.
3. Hitung korelasi *Pearson Product Moment* antara jumlah skor pertanyaan ganjil dan jumlah skor pertanyaan genap.

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

4. Untuk menghitung koefisien korelasi Spearman Brown, pertama-tama kita menghitung korelasi *product moment* antara jumlah pertanyaan ganjil dan jumlah pertanyaan genap.

$$r_b = \frac{r}{1+r}$$

Keterangan:

$r_b$  = Korelasi Spearman Brown

$r$  = Korelasi Pearson

Jika hasil korelasi Pearson lebih besar dari ambang batas 0,7 atau jika r-value dari r-tabel lebih besar dari r-value dari r-tabel, maka instrumen tersebut dianggap reliabel; Artinya, akan menghasilkan data yang konsisten jika digunakan berulang kali.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Dengan membandingkan nilai uji Kurva Histogram dan Grafik Plot Probabilitas Normal, kita dapat menentukan apakah model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat semuanya berdistribusi normal (Rifkhan 2018). Uji *Kolmogorov-Smirnov* dan grafik distribusi normalitas dapat digunakan untuk memeriksa asumsi normalitas berikut:

3.7.1 Angka signifikan ( $\text{sig}$ ) < 0,05 maka data berdistribusi secara normal

3.7.2 Angka signifikan ( $\text{sig}$ ) > 0,05 maka data tidak berdistribusi secara normal

Dalam pengujian SPSS ini, jika distribusi data suatu variabel tidak berdistribusi normal, maka data yang menyebabkan kelainan tersebut harus dihilangkan.

#### 3.7.3 Transformasi Data

Data yang dikumpulkan dalam skala Likert, sehingga harus ditransformasikan menjadi data interval menggunakan metode transformasi data uji MSI (*Method of Successive Interval*) yang digunakan dalam penyelidikan ini. Ketika data setidaknya skala interval, mengubah data ordinal menjadi data interval dapat membantu memenuhi beberapa persyaratan analisis parametrik. Bilangan, terutama yang berkaitan dengan statistik parametrik (statistik yang bergantung pada distribusi tertentu dan menetapkan adanya kondisi tertentu tentang parameter populasi seperti pengujian hipotesis dan estimasi parameter).

Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut (Riduwan & Kuncoro, 2014:30):

1. Setelah kuesioner diisi dan ditabulasi, pengolahan akan dimulai dengan mengelompokkan responden sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia.
2. Frekuensi setiap item dihitung dengan menghitung jumlah responden yang memberikan skor 1, 2, 3, 4, atau 5.

3. Proporsi adalah hasil pembagian jumlah persentase setiap frekuensi dengan jumlah responden.
4. Hitung persentase keseluruhan dengan menjumlahkan nilai persentase di setiap kolom skor.
5. Tentukan Z-score untuk setiap persentase kumulatif menggunakan tabel distribusi normal.
6. Gunakan kurva normal koordinat Z untuk menghitung tinggi densitas untuk setiap nilai Z.
7. Gunakan rumus untuk menemukan nilai pada skala:

$$\text{Nilai Skala (NS)} = \frac{(\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit})}$$

8. Menentukan nilai transformasi dengan rumus seperti berikut:

$$Y = NS + K$$

$$K = 1 + (NS \text{ min})$$

### 3.8 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Rancangan Analisis Deskriptif

Dengan mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul, perhitungan statistik digunakan untuk menganalisis data dan menarik kesimpulan atau generalisasi yang berlaku umum (Sugiono, 2016:147). Data apakah kompetensi karyawan dan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap pelaksanaan pengembangan karyawan di PT. GTB dianalisis menggunakan skala ordinal dan berbagai skala. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala Likert, seperti analisis rentang skala, untuk mengumpulkan data survei yang mengacu pada berbagai hasil pengukuran:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{M}$$

dimana:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban (skor = 5)

Rentang skala (RS) sebesar:

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel

Dengan skala *Likert* mulai dari 1 hingga 5, 86 peserta diminta untuk menarik kesimpulan yang andal. Rincian matematika skala adalah sebagai berikut:

Perhitungan skala terendah:

= skor terendah x jumlah sampel (n)

= 1 x 86 = 86

Perhitungan skala tertinggi:

= skor tertinggi x jumlah sampel (n)

= 5 x 86 = 430

Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan rentang skalanya adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{M}$$

$$RS = \frac{86(5-1)}{5} = 68,8 = 69$$

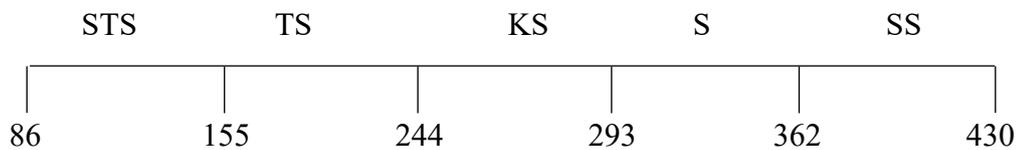
Tabel 3.5

### Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Kompetensi karyawan	Pelatihan karyawan	perencanaan karier
1	86 – 155	Sangat Tidak setuju	Sangat Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
2	156 – 244	Tidak setuju	Tidak setuju	Tidak setuju
3	245 – 293	Kurang setuju	Kurang setuju	Kurang setuju
4	294 – 362	Setuju	Setuju	Setuju
5	363 – 430	Sangat setuju	Sangat setuju	Sangat setuju

Sumber: (Sugiono, 2016:93), Diolah 2020.

Berikut adalah rentang skala yang digambarkan atau disajikan menggunakan *Bar Scale* (bar skala):



**Gambar 3.2**  
**Bar Scale**

Sumber: (Sugiono, 2016:93), Diolah 2020

### 3.8.2 Rancangan Analisis Verifikatif

Tujuan dari rancangan analisis verifikatif adalah untuk memastikan hasil penelitian mengenai dampak atau besarnya pengaruh kompetensi karyawan dan pelatihan karyawan terhadap pelaksanaan pengembangan karir karyawan di PT. GTB.

Tentukan kepentingan relatif dari variabel bebas dalam hubungannya dengan variabel terikat dengan menggunakan metode ini. Analisis korelasi dan analisis determinasi keduanya termasuk dalam penelitian ini, dan direkomendasikan bahwa MSI digunakan untuk mentransformasi data sebelum melakukan analisis korelasi (*Method of Successive Interval*).

### 3.8.3 Analisis Korelasi

Secara khusus, Analisis Korelasi *P-Moment* digunakan di sini (momen produk korelasi). Rumus berikut dapat digunakan dalam analisis ini untuk mengetahui seberapa dekat satu variabel terkait dengan variabel lainnya:

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

Keterangan:

r	=Koefisien Korelasi	X	=Variabel Bebas ( <i>Independent</i> )
n	=Jumlah Sampel	Y	=Variabel Terikat ( <i>Dependent</i> )

Sumber: Sugiyono (2018)

Besar atau kecilnya koefisien korelasi dapat diinterpretasikan dengan bantuan pedoman ketentuan seperti yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 3.6**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

### 3.8.4 Analisis Determinasi

Prosedur kompetensi pegawai dan prosedur pelatihan pegawai dalam rangka pelaksanaan pengembangan/perencanaan karir diuji melalui analisis koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$CD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

CD = Koefisien Determinasi      r = Koefisien Korelasi

Sumber: (Sugiono, 2014:216)

### 3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menganalisis Data Melalui Regresi Linier Berganda Pengaruh X1 (kompetensi) dan X2 (komitmen) terhadap Y dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda (kinerja karyawan).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent

X1 = Variabel independent

a = Bilangan konstanta

X2 = Variabel independent

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi

$\varepsilon$  = Residual (*error*)

Untuk mendapatkan nilai a,  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + \beta_1 \sum X_1^2 + \beta_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + \beta_1 \sum X_1 X_2 + \beta_2 \sum X_2^2$$

Setelah  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

