

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah menurut Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (2014). Penelitian adalah suatu proses investigasi atau penyelidikan atas berbagai masalah yang dihadapi dengan mengikuti prosedur ilmiah yang tepat, sehingga memperoleh kesimpulan yang akurat dan tepat. Penelitian yang dilakukan oleh siapapun pada dasarnya adalah ingin menjawab permasalahan yang dihadapi. Pada penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam

pengujian hipotesis statistik.

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana Kompetensi di PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat.
2. Bagaimana Pelatihan di PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat.
3. Bagaimana Motivasi di PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat.
4. Sedangkan metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh antara Variabel kompetensi dan pelatihan Terhadap motivasi di PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi tertentu antara satu dengan yang lain. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel X1 (Kompetensi), variabel X2 (Pelatihan) dan variabel X3 (Motivasi). Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalisasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Operasionalisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel, dan skala pengukuran. Operasionalisasi variabel dijadikan dasar bagi peneliti untuk menyusun instrumen penelitian (berupa kuesioner). Jika instrumen penelitian dibuat berdasarkan pada operasionalisasi variabel, kemungkinan besar instrument tersebut akan valid (tepat) secara konstruk/teori.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Didalam penelitian ini terdiri dari variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat).

1. Variabel *Independent* (X)

Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Pelatihan.

- a. Menurut Spencer dalam Moeheriono Kompetensi adalah “karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.”
- b. Menurut Gary Desler, (2015:284) Pelatihan adalah Pelatihan merupakan proses mengajar pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”.

2. Variabel *Dependent* (Y)

Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah motivasi. Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh Suwatno (2011) Mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.”

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, adapun variabel tersebut yaitu Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) sebagai variabel *independent*, dan Motivasi (Y) sebagai variabel *dependent*, dimana terdapat sub-sub variabel dan indikator yang akan diukur dengan skala Interval. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel / Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Pernyataan kuesioner
Kompetensi (X1) Kompetensi adalah “karateristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.” Spencer dalam Moheriono (2014:5)	a. Watak	1. Dorongan untuk kerja sebaik mungkin	a. Tingkat kemampuan diri untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan	Saya mampu Bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan
	b. Konsep diri	1. Pengendalian emosi pegawai saat menghadapi pekerjaan 2. Kemampuan pegawai dalam mengatasi masalah yang muncul dalam lingkungan kerja	a. Tingkat kemampuan mengontrol emosi dan amarah dalam hal pekerjaan b. Tingkat kemampuan pegawai dalam mengatasi masalah yang muncul di lingkungan kerja	Saya mampu megontrol emosi dalam pekerjaan Saya mampu mengatasi masalah yang muncul dalam lingkungan kerja
	c. Pengetahuan	1. Perkembangan informasi pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan 2. Pengetahuan pegawai yang cukup luas	a. Tingkat kemampuan untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya b. Tingkat pengetahuan pegawai yang cukup luas di dalam dunia kerja	Saya mempunyai informasi yang berkaitan dengan pekerjaan Saya mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel / Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Pernyataan kuesioner
		3. Pengetahuan untuk mengerjakan tugas dengan benar	c. Tingkat kemampuan untuk lebih mengetahui cara mengerjakan tugas yang baik dan benar berkaitan dengan pekerjaannya	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar
	d. Keterampilan	1. Keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kemampuan mengerjakan tugas	a. Tingkat kemampuan untuk memiliki keterampilan b. Tingkat kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan	Saya memiliki kemampuan dalam pekerjaan Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan
<p>Pelatihan (X2)</p> <p>Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas</p> <p>Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:44)</p>	a. Instruktur	1. Kompetensi yang memadai 2. Memotivasi peserta 3. Kebutuhan umpan balik	a. Tingkat kemampuan pemaparan materi yang cukup b. Tingkat kemampuan memotivasi diri peserta c. Tingkat kejelasan umpan balik	Saya memahami pemaparan materi diberikan instruktur dalam pelatihan Saya berkenan mengikuti arahan yang di berikan instruktur dalam pelatihan Saya dapat menanggapi penjelasan yang instruktur sampaikan
	b. Peserta Pelatihan	1. Semangat mengikuti pelatihan 2. Keinginan untuk memahami	Tingkat semangat peserta mengikuti pelatihan a. Tingkat keinginan untuk memahami materi	Saya sangat berantusias mengikuti pelatihan Saya dapat memahami materi dalam pelatihan

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel / Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Pernyataan kuesioner
	c. Metode Pelatihan	1. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan 2. Kesesuaian metode yang efektif dengan materi	a. Tingkat kesesuaian dengan jenis pelatihan b. Tingkat kesesuaian metode dengan materi	Metode pelatihan searah dengan jenis pelatihan Metode yang diberikan sesuai dengan materi pelatihan
	d. Materi	1. Menambah kemampuan 2. Kesesuaian materi dengan tujuan	a. Tingkat materi menambah kemampuan peserta b. Tingkat kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan saya Materi yang diberikan selaras dengan tujuan pelatihan
	e. Tujuan	1. Keterampilan peserta pelatihan 2. Pemahaman peserta pelatihan	a. Meningkatnya keterampilan peserta b. Tingkat pemahaman etika kerja perusahaan	Pelatihan dapat membantu peserta dalam meningkatkan keterampilan Saya dapat memahami etika kerja dalam perusahaan
<p>Motivasi Kerja (Y)</p> <p>Mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.” McClelland dalam Stephen</p>	a. Kebutuhan Untuk Berprestasi	1. Kebutuhan untuk mencapai target kerja 2. Kebutuhan untuk mencapai kualitas kerja yang baik 3. Kebutuhan untuk berani mengambil risiko	a. Tingkat dorongan untuk bekerja melebihi target yang dicapai b. Tingkat dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja dengan lebih baik dari sebelumnya c. Tingkat keberanian untuk mengambil risiko dalam pekerjaan	Saya terdorong untuk berkerja melebihi target Saya mempunyai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja Saya berani mengambil resiko dalam bekerja

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel / Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Pernyataan kuesioner
P.Robbins (2008:173)		4. Kebutuhan untuk kreatif dan Inovatif	d. Tingkat kreativitas dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	Saya mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam bekerja
	b. Kebutuhan Untuk Pergaulan	1. Kebutuhan untuk bekerja sama	a. Tingkat dorongan untuk bekerja sama	Saya dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
		2. Kebutuhan untuk mempunyai hubungan yang baik	b. Tingkat dorongan untuk mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja	Saya terdorong untuk berhubungan baik dengan rekan kerja
c. Kebutuhan Untuk Kekuasaan	1. Kebutuhan untuk menjadi pemimpin	a. Tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin	Saya terdorong untuk menjadi pemimpin diperusahaan	
	2. Kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain	b. Tingkat dorongan untuk mempengaruhi orang lain	Saya dapat menyakinkan orang lain untuk mengikuti cara kerja saya	

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah semua karyawan dari PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat. Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian.

Penetapan sampel penelitian menggunakan teknik *sampling*, sebagai bagian dari teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi

setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam *non probability sampling* adalah *sampling jenuh*. Sampling jenuh digunakan karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 95 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diberikan oleh sumber data kepada pengumpul data. Adapun cara yang dilakukan adalah sebagai berikut:

5. Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas pegawai di PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat.
6. Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada kepala Bidang SDM dan Umum dan beberapa pegawai di PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat, dengan tujuan untuk memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
7. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan/ Pernyataan yang disertai dengan alternatif jawaban, kemudian disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu setiap pertanyaan/ pernyataan yang terdapat dalam kuesioner telah ditentukan alternative jawabannya. Jadi responden tidak bisa

memberikan jawabannya secara bebas.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan oleh sumber data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Adapun cara yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a). Studi Kepustakaan yaitu cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan topik penelitian misalnya buku, laporan-laporan dan catatan lainnya.
- b). Jurnal penelitian adalah penelitian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah.
- c). Internet yaitu cara mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

3.5 Metode Analisis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk

menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian adalah rata-rata (*mean*), median, modus, deviasi dan lain-lain. Variabel penelitian ini adalah mengenai Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert*, karena skala *likert* umum di dalam kusioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam suatu penelitian. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala *likert* ialah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Pernyataan Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014:133)

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel di atas (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam operasionalisasi variabel, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kusioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala *likert*. Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan

jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah selanjutnya hitung rata-rata dari setiap indikator tersebut.

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.3, kemudian peneliti membuat garis kontinum.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

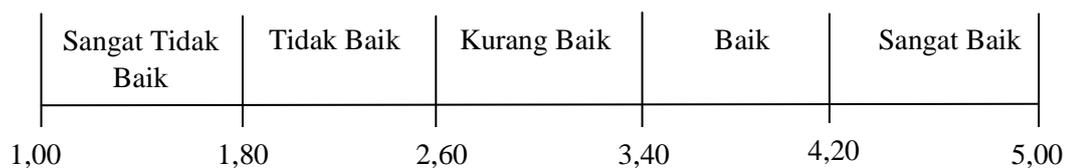
- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5 - 1) : 5 = 0.8$

Tabel 3.3
Nilai Interval Skor

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2014:135)

Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.5.2. Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2014:54) menyatakan bahwa analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian ketepatan dan kesesuaian suatu alat ukur atau instrumen dalam sebuah penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan (r_{tabel}) yaitu 0.3 maka pernyataan tersebut valid. Bila nilai korelasi di bawah 0.3 maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Penilaian yang valid adalah hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara data terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai koralasinya peneliti menggunakan metode *Pearson Product Moment* 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 validitas item yang dicari

- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 n = Banyaknya responden

Menurut Sugiyono (2014: 188) Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r_{tabel}$. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian kehadiran suatu alat ukur atau instrumen dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2014: 142), mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan ojek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu alat ukur yang dinyatakan reliabel atau handal jika data dari hasil pengukuran konsisten. Untuk menguji reliabilitas dengan metode (*Split Half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Rumus Reliabilitas :

$$r = \frac{n (\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n (\sum A^2) - (\sum A)^2][n \sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Dimana :

r = Korelasi *person product moment*

A = Variabel ganjil

B = Variabel genap

$\sum A$ = Jumlah Total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan kedua genap

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus *Spearman*

Brown:

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = Nilai Reliabilitas

rb = Korelasi produk momen antara belahan pertama dan belahan kedua.

Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,7. Bila $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} , yaitu 0,7 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} <$ dari r_{tabel} , yaitu 0,7 maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.5.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X_1 (Kompetensi), X_2 (Pelatihan) terhadap Y (Motivasi Kerja). Dalam analisis regresi

berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Motivasi Kerja

a = Parameter Konstanta

X₁ = Variabel Kompetensi

X₂ = Variabel Pelatihan

b₁ = Pengaruh X₁ terhadap Y jika X₂ konstan

b₂ = Pengaruh X₂ terhadap Y jika X₁ konstan

Untuk regresi dengan dua variabel bebas X₁ (Kompetensi), dan X₂ (Pelatihan) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a, b, dan b₂ dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sum Y = n a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

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

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

Setelah a, b₁, dan b₂ didapat maka diperoleh Y untuk persamaan:

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

3.5.2.4 Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2014: 277) menyatakan, “Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.” Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu

variabel naik maka variabel lain akan turun.

Analisis korelasi berganda dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan korelasi antara variabel X_1 (Kompetensi), X_2 (Pelatihan) secara simultan dengan variabel Y (Motivasi Kerja).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK_{(reg)}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

$JK_{(reg)}$ = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Mencari $JK_{(reg)}$ dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{(reg)} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Berdasarkan nilai korelasi (R) yang diperoleh, didapat hubungan $-1 < R < 1$ yaitu:

$R = -1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X_1 , X_2 , dan Y negatif.

$R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan linier antara variabel X_1 , X_2 , dan Y .

$R = 1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X_1 , X_2 , dan Y positif.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai

koefisien korelasi positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tingkat Keeratan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	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 2014: 192

3.5.2.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan penggunaan model bisa dibenarkan.

Koefisien determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya persentase pengaruh dari variabel Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika K_d mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* lemah.
- b. Jika K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* kuat.

3.5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Pengaruh secara parsial antara variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients beta* dengan *correlations (zero order)*, yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS for window*.

3.6. Rancangan Kusioner

Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang disertai dengan alternatif jawaban kepada responden untuk dijawab. Rancangan kusioner yang dibuat peneliti bersifat tertutup agar responden dapat dengan mudah dan cepat menjawabnya. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *likert scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- b. Setuju (S) diberi skor 4.
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3.
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah di PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat. yang beralamat di Jalan Asia Afrika no 63, sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus sampai dengan selesai.