

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Dalam menentukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif Sugiyono (2013:380) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menjawab perumusan masalah tentang pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Divisi Departemen Leadership And Learning Center (LLC) Di PT. Pindad (Persero) Bandung.

Sedangkan metode verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk menjawab seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Departemen Leadership and Learning Center (LLC) di PT. Pindad (Persero) Bandung.

#### **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Masing-masing variabel didefinisikan

dan di buat operasionalisasi variabel.

### **3.2.1 Definisi Variabel**

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:58). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang menjadi variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan Motivasi Kerje (X2) serta Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

a. Pelatihan

Menurut Andrew E Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 44) menyatakan bahwa “suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

b. Motivasi kerja

Menurut McClelland dalam Wibowo (2011:141) “Menyatakan bahwa motivasi suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu”.

c. Kinerja karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Untuk memberi gambaran terhadap hasil penelitian, maka perlu dibuat operasionalisasi variabel.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Dalam penelitian ini, operasionalisasi variabel yang mengacu pada teori serta sesuai situasi dan kondisi, penelitiannya dapat dibuat seperti tabel 3.1 yaitu :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Pelatihan (X <sub>1</sub> )  menyatakan bahwa “suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan	Instruktur	1.Pendidikan instruktur	1.Tingkat pendidikan instruktur	Ordinal
		2.Penguasaan materi	2.Tingkat penguasaan materi	Ordinal
	Peserta pelatihan	1.Semangat mengikuti pelatihan	1.Tingkat semangat peserta pelatihan	Ordinal
		2.Seleksi	2.Tingkat seleksi mengikuti pelatihan	Ordinal

<p>non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas”.</p> <p>Andrew E Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 44)</p>	Materi pelatihan	1.Sesuai tujuan	1.Tingkat kesesuaian tujuan materi pelatihan.	Ordinal	
		2.Sesuai kemampuan peserta	2.Tingkat kemampuan peserta pada materi pelatihan.	Ordinal	
		3.Penetapan sasaran	3.Tingkat penetapan sasaran materi pelatihan.	Ordinal	
	Metode pelatihan	1.Pensosialisasian tujuan	1.Tingkat sosialisasi tujuan pelatihan	Ordinal	
		2.Memiliki sasaran yang jelas	2.Tingkat sasaran peserta pelatihan	Ordinal	
	Tujuan pelatihan	1.Meningkatkan ketrampilan	1.Tingkat ketrampilan peserta pelatihan	Ordinal	
	<p><b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b></p> <p>“Menyatakan bahwa motivasi suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan</p>	Kebutuhan untuk berprestasi	1.Target kerja	1.Tingkat dorongan untuk kebutuhan target kerja	Ordinal
			2.Kualitas kerja	2.Tingkat dorongan untuk kebutuhan meningkatkan kualitas kerja	Ordinal
			3.Tanggung jawab	3.Tingkat dorongan untuk kebutuhan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.	Ordinal
4.Resiko			4.Tingkat dorongan untuk kebutuhan	Ordinal	

tertentu”.			mengambil resiko dalam pekerjaan.	
McClelland dalam Wibowo (2011:141)	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan.	1.Komunikasi	1.Tingkat dorongan untuk kebutuhan komunikasi	Ordinal
		2.Persahabatan	2.Tingkat dorongan untuk kebutuhan menjalin persahabatan	Ordinal
	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	1.Pemimpin	1.Tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin	Ordinal
		2.Duta perusahaan	2.Tingkat dorongan untuk kebutuhan menjadi duta perusahaan	Ordinal
		3.Keteladanan	3.Tingkat dorongan untuk kebutuhan keteladannan.	Ordinal
	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	Kualitas kerja	1.Kemampuan	1.Tingkat kemampuan bekerja
2.Ketrampilan			2.Tingkat ketrampilan dalam bekerja	Ordinal
Kuantitas kerja		1.Waktu dalam bekerja	1.Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal
		2.Pencapaian target	2.Tingkat pencapaian target kerja	Ordinal
		1.Jalanan kerja	1.Tingkat jalinan dengan sesama	Ordinal

jawab yang diberikan kepadanya”.	Kerja sama		rekan kerja	
		2.Kekompakan	2.Tingkat bersatu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lain	Ordinal
	Tanggung jawab	1.Hasil kerja	1.Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal
		2.Pengambilan keputusan	2.Tingkat tanggung jawab pada saat mengambil keputusan	Ordinal
	Inisiatif	1.Kemandirian	2.Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
A Prabu Mangkunegara (2013)				

### 3.3 Populasi dan sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013:115), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan di PT. Pindad (Persero) berjumlah 60 orang, di Departement *Leardership And Learning Center* (LLC) dan *Human Capital* dan Pengembangan Organisasi (HCPO). Maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan semua populasi untuk dijadikan responden penelitian dengan demikian metode sampel dalam penelitian ini adalah sampeling jenuh.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber, dan berbagai cara Sugiyono (2013:401). Maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik yaitu dengan cara :

#### 1. Data Primer.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan penelitian lapangan atau survey langsung ke Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

##### a. Wawancara.

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada petugas yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.

##### b. Observasi.

Yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya. Teknik ini hanya digunakan pada

pengamatan awal dalam melaksanakan penelitian untuk mengecek kembali data dalam penelitian di Divisi Departemen *Leadership and Learning Center* (LLC) pada Perusahaan PT. Pindad (Persero) Bandung.

c. Kuesioner.

Data primer diperoleh melalui media kuesioner. Bentuk angket yang disebar adalah angket tertutup yaitu pada setiap pertanyaan-pernyataan telah disediakan sejumlah alternatif jawaban untuk dipilih oleh setiap responden dengan menggunakan Skala Likert yang masing-masing terdiri dari lima pilihan jawaban yang bersifat positif, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Berdasarkan Kuesioner**

Alternatif Jawaban	Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
Nilai Jawaban	5	4	3	2	1

(Sumber : Ridwan, 2011: 20)

2. Data Sekunder

Teknik pengumpulan data ini untuk memperoleh data sekunder melalui data-data perusahaan. Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil PT. Pindad (Persero) Bandung.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Internet.
- e. Perpustakaan buku.



### 3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Sugiyono (2012:206), mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel.

Sugiyono (2012:132), berpendapat bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi yang positif . terdapat 5 (lima) kategori pembobotan dalam skala *likert* sebagaiberikut :

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

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

Sumber: Sugiyono (2012)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

#### 3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan realiabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

### 3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan Sugiyono (2012:177). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*, skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor item

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  Sugiyono (2013) 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.

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah Split Half, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

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

Keterangan :

$r_{AB}$  = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$  = 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 genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman

Brown :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$r_b$  = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) maka nilai tersebut dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  : Instrument tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  : Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

$A$  = bilangan konstanta

$b_1b_2$  = koefisien arah garis

$X_1$  = Variabel bebas (Pelatihan)

$X_2$  = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

Untuk mendapatkan nilai  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$ , dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

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

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

Setelah  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  didapat, maka akan diperoleh persamaan  $Y$ .

### 3.5.2.1 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ . dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

$R$  = Koefisien Korelasi Berganda

$JK_{\text{regresi}}$  = Jumlah Kuadrat

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

Untuk mencari  $JK_{\text{regresi}}$  dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{\text{regresi}} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

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  $r$  yang diperoleh maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  yaitu :

- a. Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $Y$ .
- b. Apabila  $r = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.
- c. Apabila  $r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2013) seperti tertera pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 0,999	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2012).*

### 3.5.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat besarnya persentase pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$Kd$  = Koefisien determinasi

$R^2$  = Besarnya koefisien determinasi.

### 3.5.2.3 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan

hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel  $X_1$  (Pelatihan),  $X_2$  (Motivasi kerja), dan  $Y$  (Kinerja Karyawan), dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan sebagai berikut:

### 1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian Anova. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \ \& \ \beta_2 = 0$  , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

$H_1 : \beta_1 \ \& \ \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$ . Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak.

### 2. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan

membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan nilai  $T_{tabel}$ . Nilai  $T_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T:

A. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) :

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh antara variable motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh antara variable motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

B. Taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ , nilai  $T_{hitung}$  dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  dan ketentuannya sebagai berikut:

1. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak
2. Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima

### 3.6 Objek dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang berlokasi di PT. Pindad (Persero) Bandung, yang beralamat di Jl. Jend, Gatot Subroto No.517 Bandung 40284.. Penelitian ini dilakukan dari bulan juni hingga bulan Agustus.



### **3.7 Rancangan Kuisisioner**

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pertanyaan kuisisioner berjumlah 13 yang terdiri dari pelatihan yang berjumlah 5 pernyataan, motivasi kerja 3 pernyataan dan kinerja karyawan yang berjumlah 5 pernyataan. Kuisisioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.