

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sujarweni (2014:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat suatu hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan Fabu Hotel Bandung.

Menurut Sugiyono (2014:91) Penelitian verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausalitas antara variabel melalui suatu pengujian perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Dalam penelitian ini metode verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Fabu Hotel Bandung.

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

Berdasarkan judul penelitian yang diambil oleh peneliti yakni pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka setiap variabel akan didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian, maka dapat diuraikan beberapa variabel penelitian yaitu variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 2014:86).

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan untuk variabel dependennya (variabel terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

#### 1. Pelatihan

Menurut Dessler (2017:235) *training means giving new or current employees the skill that they need to perform their jobs, such as showing new salespeople how to sell your product.*

#### 2. Motivasi

Menurut Mc Celland dalam Rivai (2013:837) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang menerapkan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

#### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan suatu penjabaran variabel penelitian secara rinci meliputi konsep variabel, dimensi, dan indikator yang dimaksudkan untuk memahami arti dari setiap variabel penelitian sebelum melakukan suatu analisis. penelitian ini terdiri dari variabel yang akan diteliti yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel independen atau variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Berikut ini penjabarannya dalam tabel 3.1 :

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

<b>Variabel dan Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
<b>Pelatihan (X1)</b>  <i>Training means giving new or current employees the skill that they need to perform their jobs, such as showing new salespeople how to sell your product.</i>  (Dessler,	1. Instruktur	a. Kualifikasi / Kompetensi yang memadai	Tingkat kemampuan yang memadai	Ordinal
		b. Memotivasi peserta	Tingkat kemampuan memotivasi peserta	
		c. Kebutuhan umpan balik	Tingkat kebutuhan umpan balik	
	2. Peserta Pelatihan	a. Semangat Mengikuti pelatihan	Tingkat semangat mengikuti pelatihan	Ordinal
		b. Keinginan untuk memahami	Tingkat keinginan untuk memahami	
	3. Metode	a. Metode	Tingkat kesesuaian	Ordinal

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
2017:235)		pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan	metode dengan jenis pelatihan	
		b. Kesesuaian metode yang efektif dengan materi	Tingkat metode yang efektif dengan materi	
	4. Materi	a. Menambah Kemampuan	Tingkat menambah kemampuan	Ordinal
		b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	Tingkat kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	
	5. Tujuan Pelatihan	a. Keterampilan peserta pelatihan	Tingkat keterampilan peserta pelatihan	Ordinal
		b. Pemahaman peserta pelatihan	Tingkat pemahaman peserta pelatihan	
<b>Motivasi (X2)</b>  Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang menerapkan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu..  (Mc Celland	1. <i>Need of Achievement</i>	a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas	Tingkat kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas	Ordinal
		b. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan	Tingkat kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan	
		c. Kebutuhan mencapai prestasi	Tingkat kebutuhan mencapai prestasi	
		d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien	Tingkat kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien	
	2. <i>Need of Affiliation</i>	a. Kebutuhan untuk diterima	Tingkat kebutuhan untuk diterima	Ordinal

<b>Variabel dan Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
dalam Rivai, 2013:837)		b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan	Tingkat Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan	
		c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerjasama	Tingkat kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama	
	3. Need of Power	a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja	Tingkat kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja	Ordinal
		b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan bertanggungjawab	Tingkat kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan bertanggungjawab	
		c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing	Tingkat kebutuhan untuk memimpin dan bersaing	
	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan	1. Kualitas kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan menyelesaikan tugas
b. Ketelitian			Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	
c. Kemampuan			Tingkat kemampuan kerja sesuai standar	
2. Kuantitas		a. Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam	Ordinal

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  (Mangkunegara, 2015:67)			menyelesaikan tugas	
		b. Kepuasan	Tingkat kepuasan dalam bekerja	
	3. Tanggung jawab	a. Hasil kerja	Tingkat pertanggungjawaban pada hasil kerja	Ordinal
		b. Mengambil keputusan	Tingkat pertanggungjawaban saat mengambil keputusan	
		c. Sarana dan prasarana	Tingkat pertanggungjawaban saat menggunakan sarana dan prasarana	
	4. Kerjasama	a. Jalin Kerjasama	Tingkat menjalin kerjasama dengan rekan kerja dan atasan	Ordinal
		b. Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam menyelesaikan tugas	
	5. Inisiatif	a. Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan tugas	Ordinal

Sumber : Studi Kepustakaan (2018)

### 3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Fabu Hotel Bandung yang berjumlah 38 orang karyawan yang terdiri dari Departemen Front Office sebanyak 6 orang, Back Office 10 orang, Engineering 4 orang, Food Service 6 orang, Kitchen 5 orang dan Housekeeping 7 orang. Maka dalam penelitian ini

penulis akan menggunakan semua populasi untuk dijadikan responden penelitian dengan demikian metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian sampling jenuh.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data atau cara yang digunakan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

#### **1. Survey**

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara melakukan survey langsung ke Fabu Hotel Bandung sebagai obyek dari penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya masih harus diolah oleh peneliti. Tujuan dari survey langsung ke lapangan adalah untuk memperoleh data yang valid dan akurat. Berikut ini adalah cara yang dilakukan dalam survey lapangan untuk mendapatkan data primer :

##### **a) Observasi**

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada Fabu Hotel Bandung dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

##### **b) Wawancara**

Wawancara merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan atau dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung dengan pihak Fabu Hotel Bandung. Tujuannya adalah untuk

memperoleh informasi yang mengenai variabel yang akan diteliti yaitu pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

c) Penyebaran Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden disertai dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dengan menggunakan Skala Likert.

2. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan melalui pengumpulan data pendukung yang berkaitan dengan penelitian dan dapat diperoleh dari :

- a) Catatan perusahaan, berupa softcopy mengenai data dari fenomena permasalahan
- b) Buku yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Peneliti menggunakan buku yang membahas mengenai manajemen sumber daya manusia.
- c) Jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- d) Artikel di internet yang dapat diakses di [ekbis.sindonews.com](http://ekbis.sindonews.com)

### **3.5 Metode Analisis**

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab (Mudjirahardjo, dalam Sujarweni 2014:34)



Menurut Sugiyono (2012:132), 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. Berikut ini adalah kategori pembobotan dalam Skala Likert :

**Tabel 3.2**  
**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)

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

### 3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan suatu uji yang dilakukan terhadap instrumen dari penelitian dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan dari setiap instrumen untuk digunakan dalam penelitian.

#### 3.5.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai  $r^{\text{hitung}}$  harus berada di atas 0.3 ( $r^{\text{tabel}}$ ). Hal ini dikarenakan

jika  $r^{\text{hitung}}$  lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* 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 Responden

$\sum X$  : Jumlah skor item

$\sum XY$  : Jumlah skor total (seluruh item)

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *Split Half* yakni item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu item ganjil dan genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,6 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan nilai reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel/andal jika data dari hasil pengukuran konsisten. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan menggunakan rumu sebagai berikut :

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

Dimana :

n : Jumlah Responden

A : Skor item ganjil

B : Skor item genap

Setelah diketahui nilai korelasinya maka hasil dari korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus *Spearman Brown*. Adapun rumusnya adalah :

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

Dimana :

r : Reliabilitas deluruh instrumen

Rb : Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen  $r^{\text{hitung}}$  maka nilai tersebut dibandingkan dengan  $r^{\text{tabel}}$  jumlah responden dan taraf nyata. Bila  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ , maka instrumen dikatakan reliabel, sebaliknya jika  $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.5.2 Metode Analisis

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan dari penelitian, maka diperlukan adanya suatu metode analisis yang baik dan benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* (perangkat lunak) SPSS. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) merupakan sebuah program dari komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun

teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

### 3.5.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklarifikasian terhadap jumlah total responden.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala yang umum digunakan dalam kuesioner penelitian yaitu *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial / variabel penelitian. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Berikut ini lima kategori pembobotan dalam skala likert yaitu :

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

No	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	1
2	Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	4
5	Sangat Tidak setuju	5

Sumber : Sugiyono (2014:33)

Semua variabel dalam operasionalisasi variabel akan diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner 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 diperoleh nilai rata-rata, akan diketahui jawabannya yang kemudian hasil tersebut akan diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.3 kemudian peneliti akan membuat garis kontinum.

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

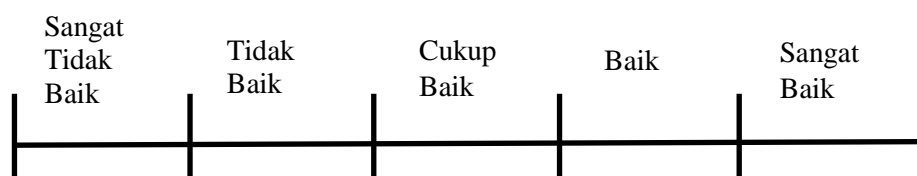
- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval :  $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval :  $(5 - 1) : 5 = 0,8$

berikut ini kategori skala likert yang disajikan dalam tabel 3.3 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala**

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

Berikut adalah garis kontinum yang digunakan oleh peneliti untuk mempermudah peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti :



**Gambar 3.1**  
**ris Kon**

1,00                  1,80                  2,60                  3,40                  4,20                  5,00

### 3.5.2.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis akan diterima atau ditolak.

### 3.5.2.3 Method Of Succeshive Interval (MSI)

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa data yang berskala ordinal. Untuk memudahkan dalam pengolahan data, maka data tersebut harus terlebih dahulu diubah menjadi data dengan skala interval dengan teknik Method Of Succeshive Interval. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi. 80
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Temukan proporsi komulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (Scale Value/SV)



$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatann batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di batas bawah}}$$

Dimana:  $Y = SV + IK$

$$K = 1 + (SV \text{ Min})$$

Untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval peneliti menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science).

Untuk kriteria kedudukannya, penulis akan menyesuaikan dengan pernyataan-pernyataan dari setiap indikator yang digunakan. Jadi, kriteria sangat rendah hingga sangat tinggi tidak akan selalu digunakan pada seluruh garis kontinum yang nantinya akan <sup>dibuat</sup> setelah rekapitulasi tanggapan responden selesai memperoleh angka

#### 3.5.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Pelatihan Kerja) dan variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Analisis yang digunakan disini adalah regresi linear dan dinyatakan dalam bentuk persamaan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \Sigma$$

Dimana :

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a : Nilai tetap atau bilangan konstanta

$\beta$  : Koefisien regresi / koefisien pengaruh dari X1, X2 dan X3

X1 : Variabel bebas (Pengalaman Kerja)

X2 : Variabel bebas (Tingkat pendidikan)

X<sub>3</sub> : Variabel bebas (Pelatihan)

$\Sigma$  : Error

### 3.5.2.5 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas (X) secara keseluruhan dengan variabel terikat (Y). Rumus korelasi berganda adalah :

$$R_{xy} = \sqrt{\frac{JK_{\text{regresi}}}{JK_{\text{total}}}}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

JK(regresi) = Jumlah kuadrat

JK(total) = Jumlah kuadrat total dikorelasikan

Banyaknya korelasi  $-1 \leq r \leq 1$  yaitu dengan ketentuan untuk r adalah sebagai berikut:

r = -1, berarti terdapat hubungan linear negatif antara X dan Y

r = 0, berarti tidak terdapat hubungan linear antara X dan Y

r = 1, berarti terdapat hubungan linear positif antara X dan Y

Adapun untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau korelasi, maka dapat digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010) sebagai berikut :



**Tabel 3.5**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20– 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2014:250)

### 3.5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung pula koefisien determinasi untuk melihat besarnya persentase pengaruh variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2014:292)

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

Kriteria dalam analisis koefisien determinasi adalah:

- a) Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent lemah.

- b) Jika  $K_d$  mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

### **3.5.2.7 Analisis Koefisien Determinasi Parsial**

Pengaruh secara parsial antara variabel Pelatihan Kerja dan variabel Motivasi Kerja Terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai standardized coefficients beta dengan correlations (zero order), yang mengacu kepada hasil perhitungan dengan menggunakan Software SPSS for window.

## **3.6 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab disertai dengan alternatif jawaban. Rancangan kuesioner ini akan berisi pertanyaan atau pernyataan yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kuesioner juga bersifat tertutup yang berarti alternatif jawaban sudah ditentukan dan dibatasi oleh peneliti.

## **3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian adalah di Fabu Hotel Bandung yang terletak di Jl. Kebon Jati No.32, Kb. Jeruk, Andir, Kota Bandung, Jawa Barat 40181. Penelitian akan dilakukan mulai dari bulan September hingga Desember.