

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif analisis adalah metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan mengenai fakta-fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan variabel satu sama lain. Metode ini digunakan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah yaitu tentang Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Sugiyono (2013:11) menyatakan bahwa, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain,.

Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2013:13) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini pada dasarnya menguji hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan. Dalam penelitian ini metode verifikatif untuk menjawab pertanyaan

pada rumusan masalah tentang seberapa besar pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

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

Operasionalisasi variabel pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Sugiyono (2013:31) mengemukakan definisi dari variabel adalah segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, terdapat tiga variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu :

##### **1. Variabel bebas (Variabel Independen)**

Variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan yang dinyatakan dengan (X1). Menurut Mangkunegara (2011:3), mengemukakan pengertian pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan

keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Motivasi kerja yang dinyatakan dengan (X2). Menurut Mc. Clelland dalam Siagian (2011:287-294 ) Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam raga pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

## 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan yang dinyatakan dengan (Y). R. Wayne Mondy (2010:260) mengemukakan pengertian kinerja karyawan yaitu proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan instrumen penelitian, setelah itu mungkin peneliti akan melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk setiap indikator yang diteliti akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini Operasionalisasi Variabelnya.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>	<b>No Item</b>
<p style="text-align: center;"><b>(X1)</b> <b>Pelatihan</b></p> <p>“Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti</p>	1. Instruktur	1.Kualifikasi/ kompetensi yang memadai	Tingkat ketetapan kemampuan yang memadai	Ordinal	1
		2.Memotivasi peserta	Tingkat Kemampuan memotivasi peserta	Ordinal	2
		3.Kebutuhan umpan balik	Tingkat kemampuan umpan balik	Ordinal	3
	2.Peserta	1.Semangat mengikuti pelatihan	Tingkat mengikuti kegiatan pelatihan dengan penuh perhatian	Ordinal	4
		2.Keinginan untuk memahami	Tingkat keinginan untuk memahami	Ordinal	5
	3.Materi	1. Menambah kemampuan	Tingkat menambah kemampuan	Ordinal	6

<p>pelatihan”.</p> <p><b>Gary Dessler</b> (2015:263)</p>		2.Kesesuaian materi dengan tujuan	Tingkat kesesuaian materi dengan tujuan	Ordinal	7
	4.Metode	1. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan	Tingkat metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan	Ordinal	8
		2.Kesesuaian metode yang efektif dengan materi	2.Tingkat metode yang efektif dengan materi	Ordinal	9
	5. Tujuan	1.Keterampilan peserta pelatihan	Tingkat keterampilan peserta pelatihan	Ordinal	10
		2. Pemahaman peserta pelatihan	Tingkat pemahaman peserta pelatihan	Ordinal	11
	<p><b>(X2)</b> <b>Motivasi</b> “Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan,</p>	1.Kebutuhan untuk prestasi	1.Mengembangkan kreativitas	Tingkat mengembangkan kreativitas	Ordinal
2.Antusias untuk berprestasi tinggi			Tingkat antusias untuk berprestasi tinggi	Ordinal	13

<p>tenaga dan waktunya dalam raga pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”</p> <p><b>McClelland dalam Siagian (2011:287-294)</b></p>	2.Kebutuhan berkuasa	1.Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat memiliki kedudukan yang terbaik	Ordinal	14	
		2.Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Ordinal	15	
	3.Kebutuhan untuk berafiliasi	1.Perasaan diterima oleh lingkungan kerja	Tingkat perasaan diterima oleh lingkungan kerja	Ordinal	16	
		2.Perasaan dihormati oleh lingkungan masyarakat	Tingkat perasaan dihormati oleh lingkungan masyarakat	Ordinal	17	
		3.Perasaan untuk sukses	Tingkat perasaan untuk sukses	Ordinal	18	
		4.Perasaan ikut serta	Tingkat perasaan ikut serta	Ordinal	19	
	(Y) <b>Kinerja Karyawan</b> “Catatan outcome dari	1.Kuantitas kerja	1.Jumlah kerja yang dilakukan	Tingkat Kemampuan mengerjakan pekerjaan	Ordinal	20

<b>fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu”</b>  <b>Gomes, Faustino Cardoso (2010:162)</b>		2.Jumlah kerja yang dilakukan dalam periode waktu tertentu	Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan dalam periode waktu tertentu	Ordinal	21
	2.Kualitas kerja	1.keterampilan	Tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas	Ordinal	22
		2.Kesesuaian	Tingkat kesesuaian dalam melaksanakan tugas	Ordinal	23
	3.Pengetahuan kerja	1.Pekerjaan	Tingkat pengetahuan mengenai pekerjaan	Ordinal	24
		2.Keterampilan	Tingkat pengetahuan mengenai keterampilan	Ordinal	25
	4.Kreativitas	1.Gagasan	Tingkat keahlian gagasan yang diberikan karyawan	Ordinal	26
		2.Persoalan yang timbul	Tingkat menyelesaikan persoalan yang timbul	Ordinal	27

	5. Kerja sama	1. Hubungan dengan atasan	Tingkat komunikasi dengan atasan	Ordinal	28
		2. Hubungan dengan sesama rekan kerja	Tingkat komunikasi dengan sesama rekan kerja	Ordinal	29
	6. Dapat dipercaya	1. Kesadaran dalam hal kehadiran	Tingkat kesadaran dalam hal kehadiran	Ordinal	30
		2. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran	Tingkat dapat dipercaya dalam hal kehadiran	Ordinal	31
	7. Inisiatif	1. Tugas	Tingkat semangat mengerjakan tugas	Ordinal	32
		2. Tanggung jawab	Tingkat semangat dalam melaksanakan tanggung jawab	Ordinal	33
	8. Kualitas Pribadi	1. kepemimpinan	Tingkat kemampuan untuk memiliki kepribadian yang kuat dan berpengaruh	Ordinal	34

		1. Integritas Pribadi	Tingkat integritas pribadi dalam perusahaan	Ordinal	35
--	--	-----------------------	---	---------	----

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013:72). Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh jumlah karyawan di Dana Pensiun Telkom (Dapentel) yaitu berjumlah 55 orang. Maka penulis menggunakan sensus yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan responden. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relative kecil dan karena kurang dari 100 maka peneliti menggunakan seluruh karyawan sebagai responden.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil

menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili. Menurut Sugiyono (2011:62), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan sampel, melainkan menggunakan populasi dari keseluruhan pegawai yang ada pada Dana Pensiun Telkom (Dapentel) yang berjumlah 55 orang.

**Tabel 3.2**

**Jumlah populasi Dana Pensiun Telkom (Dapentel)**

<b>No</b>	<b>Unit Divisi</b>	<b>Anggota Populasi</b>
1	Divisi Investasi	11 orang
2	Divisi Kepesertaan	16 orang
3	Divisi KUG&SDM	15 orang
4	Divisi General Affair	8 orang
5	Divisi Internal Audit	5 orang
<b>Jumlah</b>		55 orang

*Sumber : Data Dana Pensiun Telkom (2017)*

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan

dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survey dengan cara :

1. Studi kepustakaan

Yaitu dengan memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Studi lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti.

- a. Observasi

Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di perusahaan.

- b. Wawancara

Dengan cara mengadakan wawancara dengan kepala bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

- c. Kuesioner

Cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden diluar jam kerja atau pulang kerja.

**Tabel 3.3**  
**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 (2010:20)*

### 3.5 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

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

Sugiyono (2013:132) berpendapat bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item menggunakan skala *Likert*. Terdapat lima pilihan dalam skala *Likert* sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**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 (2013:93)

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 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2013:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Variabel penelitian ini yaitu pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan nilai indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya, yaitu sebagai berikut :

1. Nilai indek minimum adalah skor minimum dikalikan jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
2. Nilai indeks maksimum adalah skor tertinggi dikalikan jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
3. Intervalnya adalah selisih antara nilai indeks minimum dengan nilai indeks maksimum.
4. Jarak interval adalah interval dibagi jumlah jenjang yang diinginkan.

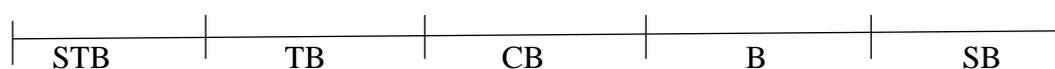
Kemudian mencari perhitungan skor untuk masing-masing variabel berdasarkan setiap skala jawaban yang ada dengan cara sebagai berikut :

1. Memasukan nilai jawaban responden per-item pertanyaan berdasarkan skala jawaban masing-masing dan kemudian menjumlahkannya.
2. Mencari nilai skor, nilai untuk setiap skala jawaban yang ada.
3. Menjumlahkan secara total, nilai setiap skala jawaban.

Skor nilai Variabel/Sub-variabelXn					
Skala Jawaban	item1	item2	item n	Jumlah jawaban	Skor
5					
4					
3					
2					
1					
Jumlah Skor					

*Sumber: Sugiyono (2010:187)*

Kemudian setelah hasil perhitungan skor total sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

Keterangan :

SB = Sangat Baik      CB = Cukup baik      STB = Sangat Tidak Baik

B = Baik      TB = Tidak Baik

### 3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis Kuantitatif atau yang bersifat verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui benar tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Gauzali, 2013).

Menurut Sugiyono (2013:124) item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi (\sum Yi)}{\sqrt{n \sum Xi^2 - \sum Xi^2 \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0,30 (Priyatno, 2011).

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2013:121) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*. hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,

maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika  $r > 0,3$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha  $>$  dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

### 3.5.2.3 *Method Of Succeshive Interval* (MSI)

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi 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.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (scale Value / SV).

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper limit}}{\text{Area under Upper limit} - \text{Area under Lower Limit}}$$

Dimana:

$$Y = SV + IK I$$

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

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

#### 3.5.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel  $X_1$  (Pelatihan) dan  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap variabel  $Y$  (Kinerja karyawan).

Rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$ - $b_2$  = Koefisien regresi variable independen

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Motivasi kerja

$e$  = Standar error / variabel pengganggu

### 3.5.2.5 Analisis Korelasi Ganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini korelasi ganda tiga variabel, yaitu antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel  $X$  dan  $Y$  atau mungkin kontribusi  $X$  terhadap  $Y$ . Algifari (2010:14) mendefinisikan korelasi sebagai derajat hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Imam Ghozali (2013:173) juga menyebutkan bahwa uji korelasi digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan arah hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Analisis korelasi ganda dirumuskan sebagai berikut :

$$R_{y(1,2)} = \frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Patokan untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera di bawah ini :

**Tabel 3.5**  
**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 (2010:246)

Hasil perhitungan korelasi dapat negatif atau positif maka koefisien dibatasi antara -1 sampai 1. Bila nilai koefisien korelasi negatif berarti kedua variabel tersebut saling terbalik.

### 3.5.2.6 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Imam Ghozali (2013:175). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = B \times ZeroOrder \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

*Zero order* = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

### 3.5.2.7 Analisis Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2013:292), rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu :

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

Dimana :  $0 \leq r^2 \leq 1$

Keterangan :

$K_d$  = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi

## Uji Hipotesis

### 3.5.6.1 Uji T

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan
2.  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
3.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
4.  $H_a : \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji signifikan terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1.  $H_0$  : ditolak jika  $\text{Sig}_{\text{thitung}} < \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)
2.  $H_0$  : ditolak jika  $\text{Sig}_{\text{thitung}} > \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)

Bila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan  $H_0$  menunjukkan terdapat

pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

### 3.5.6.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji  $F$  dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sumber: Sugiyono 2013:257)

Dimana:

$R^2$  : Koefisien korelasi berganda

$n$  : Jumlah sampel

$k$  : Banyaknya komponen variabel bebas

untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  tidak terdapat pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_a$  :  $\beta_1 \neq 0$  terdapat pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

### **3.6 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh peneliti. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

### **3.7 Lokasi Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian Dana Pensiun Telkom (Dapentel) yang berlokasi di JL.Surapati No.151, Sukaluyu, Cibeunying Kaler, Bandung, Jawa Barat 40122