

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Metode Penelitian

#### 3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai quantitative data. Data kuantitatif mengacu kepada information yang dinyatakan di dalam wujud digital, yang bisa diambil alih| segera berasal dari hasil penelitian, atau information yang bisa diolah bentuk hasil kuantitatif. Setelah dikelompokkan dengan cara ini dan dinyatakan dalam satuan numerik, datanya dapat bersifat kuantitatif. (Muhammad Teguh, 2010: 116) Suatu metode riset yang dirancang untuk dapat mengetahui interaksi dua variabel atau lebih. (Irawan Soehartono, 2010: 33) Riset ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh variabel bebas (variabel bebas) (yaitu pelatihan kerja (X)) terhadap variabel terikat (variabel terikat) (yaitu kinerja karyawan (Y)).

Riset ini juga merupakan *domain research*, yaitu penelitian dikerjakan dalam domain dunia nyata. Intinya studi lapangan ini merupakan metode untuk mendapatkan pemahaman yang konkrit dan realistis tentang apa yang terjadi. (Mardalis, 2008: 28) Data yang diperoleh dari lokasi ini adalah CV. Garin Putra Karawang (Garin Putra Karawang). Selain penelitian lapangan, penelitian pustaka juga memberikan dukungan terhadap riset. Dasar teori riset bertujuan agar bisa mengelompokkan sejumlah informasi bersama bantuan berbagai literatur, seperti referensi, catatan, buku dan dokumen lain terkait pelatihan kejuruan yang diberikan kepada karyawan CV. Garin Putra Karawang.

#### 3.1.2 Sifat Penelitian

Riset bersifat deskriptif, adalah suatu jenis riset dengan metode yang berupaya mendeskripsikan serta menjelaskan suatu target atau sasaran objek. Deskriptif riset biasanya dikerjakan berdasarkan kepentingan yang utama yaitu mendeskripsikan secara teratur terhadap fakta juga profil pada objek serta subjek penelitian yang sesuai (Hamid Darmadi, 2011: 45).

## 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian dikerjakan pada CV. Garin Putra dengan beralamatkan di Perumahan Puri Kosambi Blok D/14 RT.056/016, Desa Duren, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat..

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Jangka waktu riset yang dikerjakan berawal dari penajagan hingga pada tahap pengujian yakni selama kurun waktu 4 bulan, dimulai bulan Januari hingga April 2020.

**Gambar 3.1**

**Jadwal Waktu Penelitian**

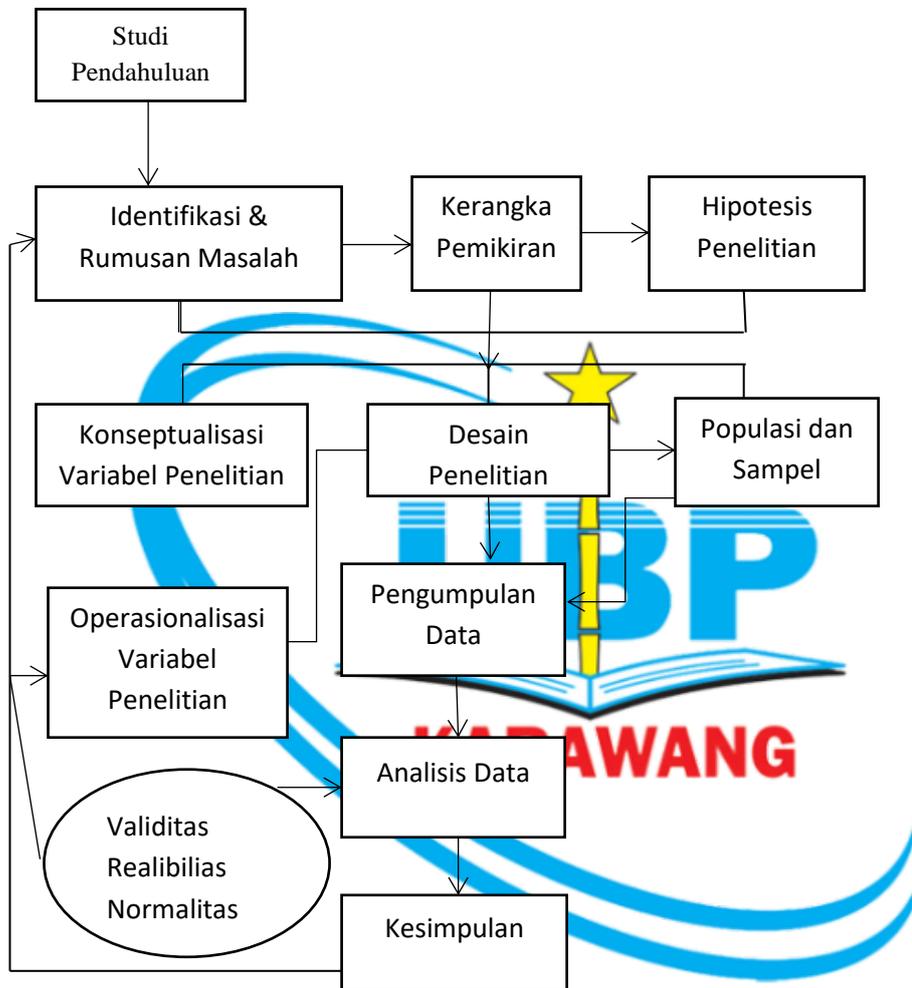
No	Kegiatan	Bulan											
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	
1	Pengajuan Judul dan Penyusunan Proposal skripsi	■	■										
2	Bimbingan dan revisi		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal							■					
4	Revisi dan bimbingan							■	■	■	■		
5	Sidang Skripsi											■	

Sumber : Penulis 2020

## 3.3 Desain Penelitian

Menurut Nazr (2003: 85), riset *design* yaitu semua proses yang digunakan untuk merencanakan dan serta melaksanakan riset. Riset *design* meliputi uraian rinci tentang jenis desain penelitian, yang memuat prosedur-prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi dan mengolahnya untuk memecahkan

masalah. Jenis penelitian desain ini berkaitan dengan analysis level yang menyinkronkan pengkaji evidensi yang terkonsentrasi.



**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**

Sumber :Metodologi Penelitian Ir. Uus M. D. Fadli, S.E., M.M.

Berlandaskan arah eksplorasi alikisah proyek timeworn dalam penelitian ini kreasi penelitian kausalitas yang dipengaruhi oleh variabel yang diteliti.

### 3.4 Definisi dan Operasional Variabel

#### 3.4.1 DefinisiKonseptual Variabel

##### 1. Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Pelatihan bagian dari upaya didalam menaikkan mutu sumber energi manusia didalam lingkungan perusahaan. Untuk mengukur Pelatihan Kerja menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:57), ada 5 dimensi Pelatihan kerja yaitu (1) Instruktur, (2) Peserta, (3) Materi, (4) Metode, (5) Tujuan. Menggunakan Kuesioner gradasi dengan skor tertinggi yaitu 5 (Sangat Baik), 4 (Baik), 3 (Cukup Baik), 2 (Tidak Baik), dan terendah 1 (Sangat Tidak Baik).

## 2. **Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Disiplin kerja yakni perilaku yang penuh secara sadar, keikhlasan serta kebersediaan individu didalam kepatuhan dan mentaati aturan dan norma-norma sosial yang diberlakukan diarea lingkungannya. Untuk mengukur kedisiplinan dalam pekerjaan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011:94), ada 3 dimensi Disiplin kerja yaitu (1) Taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, (3) Taat terhadap peraturan diperusahaan, (4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Menggunakan Kuesioner gradasi dengan skor tertinggi yaitu 5 (Sangat Baik), 4 (Baik), 3 (Cukup Baik), 2 (Tidak Baik), dan terendah 1 (Sangat Tidak Baik).

## 3. **Kinerja Kerja Karyawan (Y)**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan. Untuk mengukur Kinerja kerja karyawan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:61), ada 5 dimensi Kinerja kerja karyawan yaitu (1) Kuantitas Kerja, (2) Kualitas dari hasil, (3) Kerja sama, (4) Tanggung jawab, (5) Inisiatif. Menggunakan Kuesioner gradasi dengan skor tertinggi yaitu 5 (Sangat Baik), 4 (Baik), 3 (Cukup Baik), 2 (Tidak Baik), dan terendah 1 (Sangat Tidak Baik).

### 3.4.2 Operasional Variabel

Berdasarkan perumusan masalah, kerangka berpikir dan hipotesis yang diajukan maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Pengaruh Pelatihan (X1)	Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. <b>Sunyoto (2012:127)</b>	1. Instruktur	a. Pendidikan b. Penguasa materi c. Kompeten d. Memotivasi peserta	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	1 2 3 4
		2. Peserta	a. Semangat mengikuti pelatihan b. Seleksi c. Keinginan untuk memahami	Ordinal Ordinal Ordinal	5 6 7
		3. Materi	a. Sesuai tujuan b. Sesuai komponen peserta c. Penetapan sasaran d. Menambah kemampuan	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	8 9 10 11
		4. Metode	a. Pensosialisasian tujuan b. Memiliki sasaran jelas	Ordinal Ordinal	12 13
		5. Tujuan	a. Meningkatkan keterampilan b. Pemahaman etika kerja	Ordinal Ordinal	14 15
		<b>Mangkunegara (2011:57)</b>	<b>Mangkunegara (2011:57)</b>		
Disiplin Kerja (X2)	"Perilaku seseorang dengan peraturan prosedur kerja disiplin dengan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis." <b>Edy Sutrisno (2016:89)</b>	1. Taat terhadap aturan waktu	a. Jam masuk b. Jam pulang c. Jam istirahat	Ordinal Ordinal Ordinal	1 2 3
		2. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan b. Tanggung jawab dalam pekerjaan c. Meningkatkan prestasi kerja d. Mencegah kesalahan dalam bekerja e. Sanksi hukuman yang semakin berat	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	4 5 6 7

				Ordinal	8
		3. Taat terhadap peraturan perusahaan	a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian b. Bertingkah laku dalam pekerjaan c. Tingkat kehadiran karyawan d. Memelihara kedisiplinan e. Kesopanan	Ordinal	9
				Ordinal	10
				Ordinal	11
				Ordinal	12
				Ordinal	13
		4. Taat terhadap peraturan lainnya perusahaan	a. Yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai b. Tanggungjawab kerja	Ordinal	14
				Ordinal	15
		<b>Sutrisno (2011:94)</b>	<b>Sutrisno (2011:94)</b>		
Kinerja Karyawan (Y)	Bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dengan rasa tanggungjawab yang diberikan kepadanya. <b>Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9)</b>	1.2 kuantitas Kerja	a. Kecepatan b. Kemampuan	Ordinal	1
				Ordinal	2
		2.2 Kualitas dari hasil	a. Kerapihan b. Ketelitian c. Hasil Kerja	Ordinal	3
				Ordinal	4
				Ordinal	5
		3.2 Kerja sama	a. Jalinan kerja sama b. Kekompakkan c. Berbagai informasi untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif	Ordinal	6
		Ordinal	7		
		Ordinal	8		
		4.2 Tanggungjawab	a. Memahami harapan pekerjaan b. Mengambil keputusan	Ordinal	9
				Ordinal	10
		5.2 Inisiatif	a. Komitmen b. Kemandirian c. Menunjukkan rasa menghargai d. Menawarkan bantuan e. Bekerja dengan pengawasan yang minimal	Ordinal	11
				Ordinal	12
				Ordinal	13
				Ordinal	14
				Ordinal	15

		Mangkunegara (2011:61)	Mangkunegara (2011:61)		
--	--	---------------------------	------------------------	--	--

Sumber : diolah oleh peneliti

### 3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:12) Instrumen disebut juga sebagai alat ukur dalam penelitian yang dilakukan terdapat tiga instrumen yang harus dilakukan :

1. Alat pengukur Pelatihan
2. Alat pengukur Disiplin Kerja
3. Alat pengukur Kinerja Karyawan

Metode yang akan dilakukan untuk pengumpulan data yaitu melalui penyebaran kuisioner kepada responden untuk mendapatkan data primer.

### 3.6 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

#### 3.6.1 Data Primer

Yakni penelitian didapat asli/sumber kategoris mewariskan data bakal dokumentasi.

1. Non Partisipan

Pelaksanaan observasi dilakukan memakai penelitian dengan cara langsung ke tempat penelitian guna mengetahui permasalahan dan faktor yang menjadi masalah.

2. Wawancara Terstruktur

Melakukan wawancara kepada Bapak. Galih Rakasiwi, SH. Direktur CV. Garin Putra sebagai pihak yang berkompeten didalam pemberian data serta informasi terkait penelitian ini.

3. Angket

Menurut Sugiyono (2014:199) “Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Tehknik pemilihan responden yakni memakai tehnik sensus, dimana tehnik ini berupa tehnik sebaran kuesioner terhadap semua responden yang dipakai sebagai objek penelitian di CV. Garin Putra Kabupaten Karawang. Kuesioner disebarkan kepada responden yang merupakan karyawan pada CV. Garin Putra Karawang yang berjumlah 60 orang.

### 3.6.2 Data Sekunder

Data tersebut diperoleh melalui penelitian literatur. Penelitian sastra merupakan kegiatan yang tidak lepas dari penelitian. Melalui penelitian kepustakaan, kita dapat menemukan teori yang menjadi akar masalah dan bidang yang akan diteliti. Selain itu, peneliti bisa mendapatkan Info perihal penelitian serupa atau penelitian terkait. Riset dilakukan sebelumnya.

### 3.6.3 Skala Pengukuran

Skala yang dipakai pada kuisisioner yakni skala likert. Pengertian skala likert yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010: 93) adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Skala likert berupa skala psikologis dipakai didalam kuesioner, juga termasuk sebagai skala yang sering dipakai didalam riset. penamaan skala ini berasal dari seorang nama pendidik dan psikolog Amerika yaitu Rensis Likert.

Gunakan skala likert untuk mengubah variabel yang akan diukur menjadi indeks variabel. Kemudian, indikator tersebut digunakan sebagai tolak ukur penyusunan tool project yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap butir instrumen dengan menggunakan skala likert memiliki gradien dari sangat positif hingga sangat negatif. Tujuan penggunaan skala likert adalah untuk mengukur persetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu objek. Berikut ini adalah skala likert dalam penelitian yang digunakan penulis, yakni:

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

<b>Pelatihan</b>	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>Bobot Skor</b>
Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	5
Baik	Baik	Baik	4
Cukup Baik	Cukup baik	Cukup Baik	3
Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	1

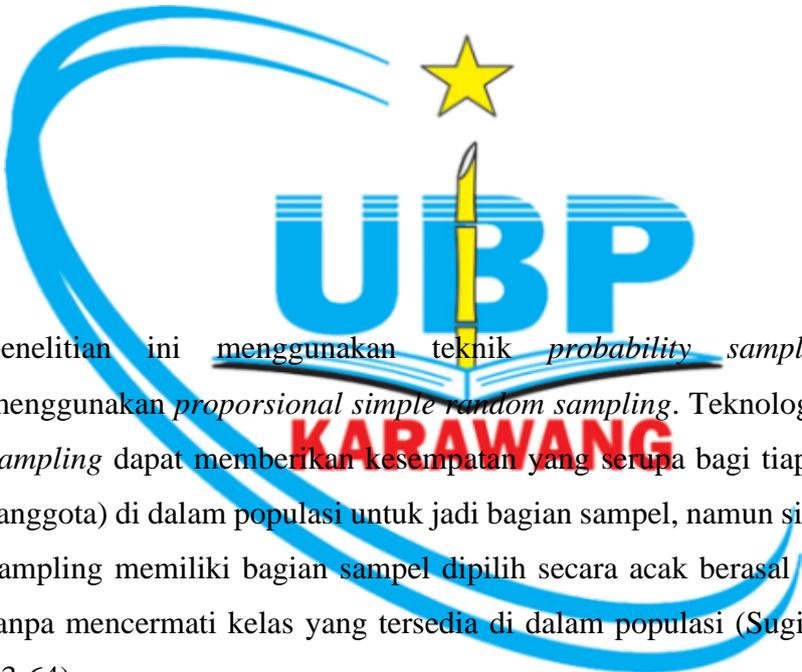
Sumber : Sugiono (2011:93)

## 3.7 Teknik Penentuan Data

### 3.7.1 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 37), populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari objek / tema dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian dan kemudian menarik kesimpulan. Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja



penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *proporsional simple random sampling*. Teknologi *probability sampling* dapat memberikan kesempatan yang serupa bagi tiap-tiap elemen (anggota) di dalam populasi untuk jadi bagian sampel, namun *simple random sampling* memiliki bagian sampel dipilih secara acak berasal dari populasi tanpa mencermati kelas yang tersedia di dalam populasi (Sugiyono , 2011: 63-64).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 68): “Teknik pengambilan sampel saturasi adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil yaitu kurang dari 60 orang atau ingin dijadikan sampel. Lakukan penelitian yang digeneralisasi dengan kesalahan minimal. Jadi sampel penelitian adalah 60 pekerja di CV. Garin Putra Karawang.

### **1. Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara acak (*probability sampling*) yaitu melalui pengambilan sampel secara acak sederhana. *Simple random sampling* adalah teknik *simple random sampling* dimana setiap anggota atau satuan populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, yaitu melalui teknologi undian atau menggunakan tag digital (Soekidjo Notoatmodjo 2010: 85). Teknik *random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi dapat dipilih sebagai anggota sampel secara individu maupun kolektif. Pengambilan sampel acak juga disebut pengambilan sampel acak.

### 3.8 Metode Pengujian Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Kuntadi (2002: 57) berpendapat bahwa untuk membuat hasil penelitian menjadi valid dan reliabel wajib angket. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dapat menghindari bias penelitian yang disebabkan oleh subjektivitas peneliti. Berdasarkan hasil uji instrumen yang dilakukan, maka keefektifan dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji pada CV. Garin Putra Karawang, meliputi alat pelatihan, alat disiplin kerja dan alat kinerja karyawan.

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu tes maka semakin tinggi pula akurasi alat uji tersebut sesuai incaran. Dengan menggunakan teknologi yang berhubungan dengan proyek secara keseluruhan untuk menguji keefektifan, teknologi ini menjadi dasar untuk personel terkait. Rumus terkait Pearson adalah:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi validitas item yang dicari

x = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = skor total yang diperoleh subyek dari seluruh item

$\sum x$  = jumlah skor dalam distribusi

$x\sum y$  = jumlah skor dalam distribusi

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat skor dalam distribusi

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat skor dalam distribusi

$N$  = jumlah responden

Menurut Sugiono, apabila korelasi tiap faktor ( $r_{xy}$ ) positif dan besarnya  $> 0,3$  maka faktor merupakan *construct* yang kuat (valid), begitu sebaliknya, jikalau  $r_{xy} < 0,3$  maka dikatakan tidak valid.

### 3.8.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah derajat keyakinan terhadap hasil pengukuran. Pengukuran bersama dengan reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang mampu memberi tambahan pada hasil pengukuran yang andal. Untuk pengujian reliabilitas, digunakan Metode Split Half Spearman Brown. Metode membagi dua dikerjakan bersama dengan membagi instrumen jadi dua bagian, yakni angka ganjil dan genap, atau paruh pertama dan paruh ke dua rumus :

$$r_{11} = \frac{2rb}{1+rb}$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas internal seluruh instrument

$rb$  = korelasi product moment antara belahan kesatu dan kedua kemudian dikorelasikan dengan rumus yang sama seperti uji validitas, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Jika  $r_{xy} > 0,7$ , maka instrument tersebut dikatakan reliabel. Demikian bila sebaliknya, jika  $r_{xy} < 0,7$  maka dikatakan tidak reliable.

## 3.9 Uji Data

### 3.9.1 Uji Normalitas

Sugiyono dan Limakrisna membuktikan di dalam Narsiah (2015: 125) bahwa uji kenormalan data dirancang untuk membuktikan bahwa sampel berasal dari orang bersama dengan iuran normal. Uji kenormalan data mempunyai tujuan untuk

menjelaskan seberapa besar kontribusi informasi terhadap variabel penelitian. Data yang baik mampu digunakan di dalam pembelajaran yang normal.

Pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov smirnov untuk memperkuat pengujian dengan grafik didapatkan nilai signifikansi sehingga model regresi berdistribusi normal. Uji kenormalan ini dapat dikerjakan dengan cara melihat kepada grafik distribusi normalitas juga dengan cara mengerjakan pengujian kologmogrov-smirnov, dengan syarat :

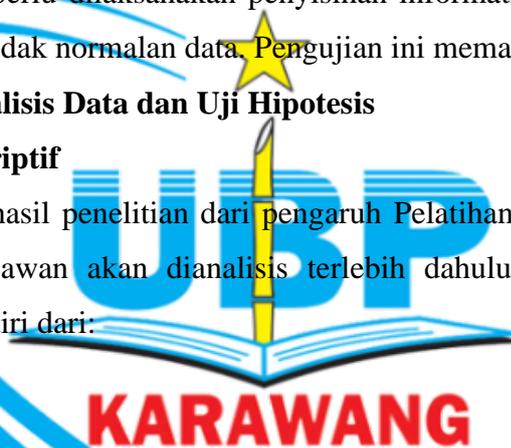
1. Angka Sign. <0,05 maka data tersebut berdistribusi normal
2. Angka Sig. >0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Jika sebuah variabel memiliki sebaran information yang tidak terdistribusi secara normal, maka perlu dilaksanakan penyisihan information yang membawa dampak terjadinya ketidak normalan data. Pengujian ini memakai SPSS18.

### 3.10 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Data primer hasil penelitian dari pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan akan dianalisis terlebih dahulu secara deskriptif. Analisis deskriptif terdiri dari:



#### 1. Analisis Rentang Skala

Dalam riset ini peneliti agar dapat mendapatkan *output* survey mengacu kepada hasil ukur antara lain memakai instruments of the likert scale, meliputi analisa scale range :

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

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m= Jumlah alternatif jawaban (skor = 5)

rentang skala (RS) sebesar :

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel

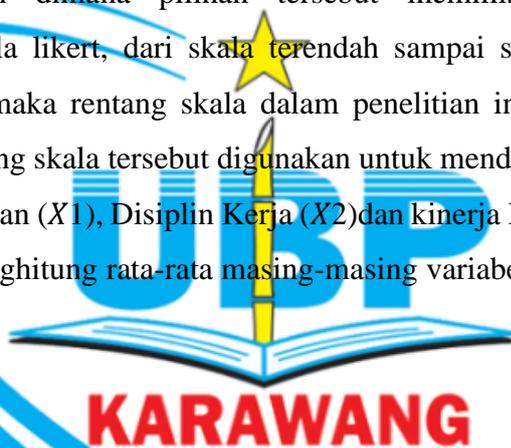
## 2. Skala Penilaian tiap kriteria

Pada penelitian ini penulis menggunakan populasi sample (N) sebanyak 60 orang, sehingga akan diperoleh nilai skor terendah dan skor tertinggi adalah

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= n \times 1 \\ &= 60 \times 1 = 60\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Tertinggi} &= n \times 5 \\ &= 60 \times 5 = 300\end{aligned}$$

Dalam menganalisis rentang skala, setiap kuesioner menggunakan lima pilihan jawaban dimana pilihan tersebut memiliki perbedaan nilai berdasarkan skala likert, dari skala terendah sampai skala tertinggi. Dari persamaan 3.4 maka rentang skala dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.6. Rentang skala tersebut digunakan untuk mendeskripsikan variabel Pengaruh Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan kinerja Kerja Karyawan (Y) dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variabel penelitian.

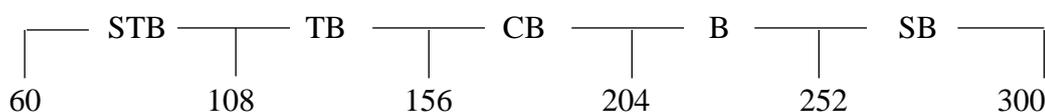


**Tabel 3.4**  
**Analisis Rentang Skala**

Bobot Skor	Rentang Skala	Kriteria
1	60-108	Sangat Tidak Baik/Setuju
2	108-156	Tidak Baik/Setuju
3	156-204	Cukup Baik/Setuju
4	204-252	Baik/Setuju
5	252-300	Sangat Baik/Setuju

Sumber : Sugiyono, (2012:93) pengolahan data 2020

Untuk memperoleh kesimpulan, maka perhitungan terhadap rentang dari masing-masing variabel tersebut dikonsultasikan kepada kriteria dibawah ini:



### 3.10.2 Analisis Verifikatif

#### 3.11.2.1 Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini menggunakan Analisis Korelasi product moment adalah salah satu pendekatan untuk mengetahui keeratan satu variabel dengan lainnya, yaitu dengan rumus (Sugiyono (2007: 212)) :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

N = Jumlah sampel

x = Variabel independen

y = Variabel dependen

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan seperti yang diperlihatkan pada Tabel 3.5

**Tabel 3.5**  
**Interprestasi 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
0,80-1000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono,2016)

#### 3.11.2.2 Analisis Koefisien Determinansi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk menentukan tingkat akurasi terbaik dalam analisis regresi, dimana koefisien determinasi ( $R^2$ ) berada diantara 0 dan 1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari variabel bebas nol sama sekali tidak mempengaruhi variabel terikat. Jika koefisien determinasi semakin mendekati 1 maka dapat dikatakan variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen, hanya saja koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan CV. Garin Putra Karawang, maka digunakan rumus koefisien determinasi yakni :

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

Dimana :

CD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

### 3.11.2.3 Analisis Jalur (*Patch Analisis*)

#### 1. Transformasi Data

Mengubah data ordinal menjadi data interval. Dalam menentukan model regresi harus memenuhi asumsi variabel minimal mempunyai skala interval. Karena pernyataan kuesioner berskala ordinal, maka jawaban kuesioner tersebut diubah kedalam skala interval dengan *Motode Succesive Interval* (MSI), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tentukan skala sikap yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang memperoleh skor yang telah ditentukan.
3. Tentukan proporsi kumulatif.
4. Dengan mengikuti table distribusi normal standar bisa ditentukan Z yang diperoleh dari proporsi kumulatif.
5. Tentukan nilai densitas untuk Z pada proporsi kumulatif.
6. Tetapkan nilai skala.

#### 2. Analisis Jalur

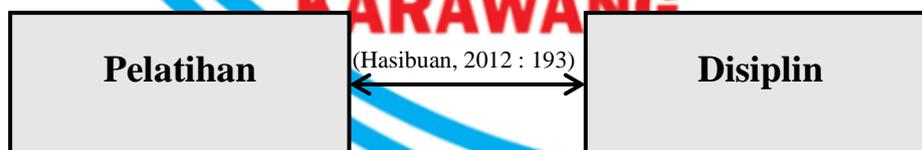
Menurut Ghozali (2013:249), menyatakan bahwa “Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”.

Dalam penelitian ini peneliti memakai tehnik analisis jalur yang pertama kali dijalankan oleh pakar genetika Sewall Wright (Riduwan & Kuncoro, didalam Sulastri 2015: 95) periode 1920-an. Model ini digunakan untuk menganalisis pola interaksi antar variabel untuk memahami dampak langsung atau tidak suatu kumpulan variabel bebas (eksogen) pada variabel

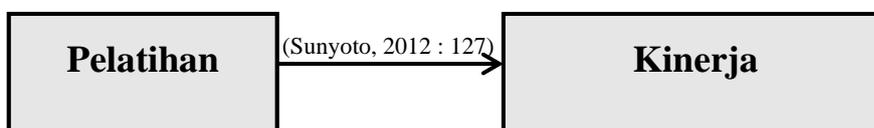
terikat (endogen). Analisis jalur digunakan untuk menguji jenis interaksi antar variabel yang bersifat kausalitas (cause modeling). Oleh karenanya, didalam jenis interaksi antar variabel berikut terkandung variabel bebas (bebas) dan variabel terikat. Penggunaan analisis jalur didalam pengumpulan data penelitian didasarkan terhadap lebih dari satu anggapan (Sugiyono, 2017: 297), yakni:

- a. Hubungan antar variabel yang akan dianalisis bersifat linier, kumulatif dan kausal.
- b. Variabel residual tidak terkait dengan variabel sebelumnya, juga tidak terkait dengan variabel lain.
- c. Dalam model hubungan variabel, hanya terdapat satu arah jalur hubungan kausalitas / kausal.
- d. Data dari setiap variabel yang dianalisis merupakan data interval, semuanya dari sumber yang sama

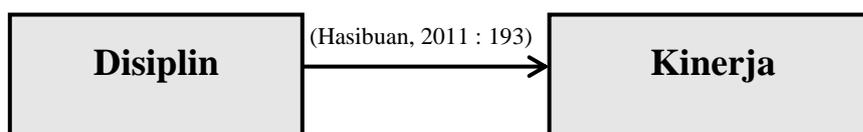
3. Koefesien Korelasi antara Pelatihan dengan Disiplin adalah :



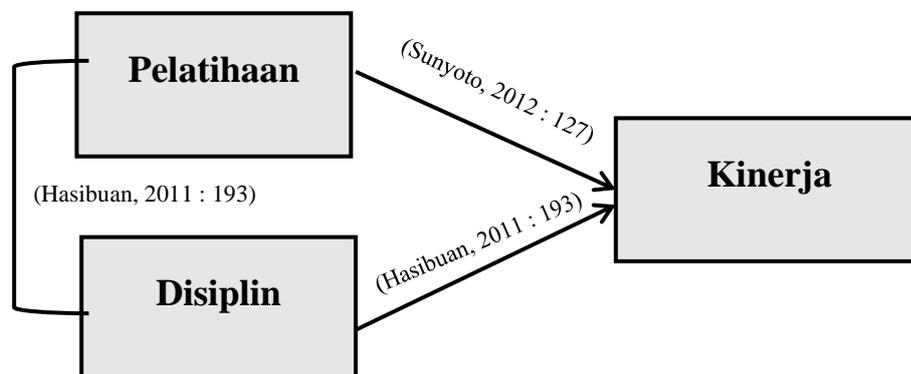
4. Pengaruh parsial Pelatihan dengan Kinerja adalah :



5. Pengaruh parsial Disiplin dengan Kinerja adalah :



6. Pengaruh simultan Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja adalah :



**Gambar 3.1**  
**Diagram Jalur**

Sumber : Imam Ghazali (2015:54)

Keterangan :

X1 : Pelatihan

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Kerja Karyawan

### 3.11.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.11.3.1 Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t mengacu pada koefisien regresi uji parsial. By assuming that the other independent variables are considered constants, uji ini dikerjakan sebagai cara dalam melihat kepentingan parsial interaksi diantara variabel independen dan dependen. Sugiyono (2010: 250) merumuskan uji t yaitu:

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

dimana

t = Distribusi

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

Hasil uji t, berikutnya disandingkan bersama ttable memakai tingkat *error* 0,05. Persyaratan digunakan sebagai dasar perbandingan yaitu:

Ho diterima andai nilai  $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$

Ho ditolak andai nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $t_{hitung} < -t_{table}$

Namun, jika Ho di terima maka dapat disimpulkan bahwa sebuah pengaruh tidak signifikan, namun jika Ho ditolak memiliki arti bahwa sebuah pengaruh adalah signifikan.

### 3.11.3.2 Pengujian secara Simultan ( Uji F)

Uji F merupakan uji koefisien regresi secara simultan. Lakukan pengujian ini untuk mengetahui efek simultan (simultan) dari semua variabel independen dalam model terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji secara simultan dampak pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2010: 257) rumus pengujiannya adalah:

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

dimana

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah data atau kasus

Hasil uji F ini dibandingkan dengan Ftabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom =  $n - k - 1$  dengan kriteria sebagai berikut:

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Jika Ho diterima maka dapat diartikan tidak signifikansi model regresi berganda yang diperoleh, sehingga variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.

**Hipotesis 1 :** menguji sub struktur 1, yaitu pengaruh fungsi Pelatihan terhadap kinerja dapat digambarkan sebagai berikut :

**1. Rumusan hipotesis operasional secara parsial ( $\rho_{YX1}$ )**

$H_0 : \rho_{YX} = 0$  Tidak terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan

$H_1 : \rho_{YX} \neq 0$  Terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan

Kriteria uji nya adalah tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

**2. Rumusan hipotesis operasional secara parsial ( $\rho_{YX2}$ )**

$H_0 : \rho_{YX} = 0$  Tidak berpengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Mengenai prestasi Kerja Karyawan

$H_1 : \rho_{YX} \neq 0$  Terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan

Kriteria uji nya adalah

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

**3. Rumusan hipotesis operasional secara parsial ( $\rho_{YX3}$ )**

$H_0 : \rho_{YX} = 0$  Tidak terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan

$H_1 : \rho_{YX} \neq 0$  Terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan

Kriteria uji nya adalah Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

**4. Rumusan hipotesis operasional secara simultan**

$H_0 : \rho_{YX1} = \rho_{YX2} = \rho_{YX3} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan.

$H_1 : \rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq \rho_{YX3} \neq 0$ , Terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan

Kriteria uji nya adalah Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$