

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2014:2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan menurut Arikunto (2010:160) Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan jenis korelasional.

Menurut Arikunto (2010:3) metode deskriptif adalah metode penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Sedangkan Menurut Sugiono (2014:87) metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode deskriptif korelasional dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan mengenai keterampilan guru dalam melaksanakan keterampilan menjelaskan dan bertanya dengan prestasi belajar siswa.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif verifikatif . Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Peneliti menggunakan *sampling* jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi karyawan PT. Lnx Ilc Indonesia yang berjumlah 73 Orang sebagai objek penelitian. Skala penelitian yang digunakan adalah skala ordinal dengan skala *likert* yang digunakan dalam pengukuran *instrumen* pernyataan dalam penelitian ini.

Adapun yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif sebagai berikut:

a. Metode Deskriptif

Metode dalam penelitian ini yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan yang ada di objek penelitian berdasarkan faktor dan data yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis (Sugiono, 2013:238).

Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada dalam perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk di ambil kesimpulanya.

b. Metode Verifikatif

Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel independen dan dependen yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis. (Sugiyono, 2013:240).

Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, yaitu seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lnc Ilc Indonesia, baik secara parsial dan simultan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Waktu Penelitian

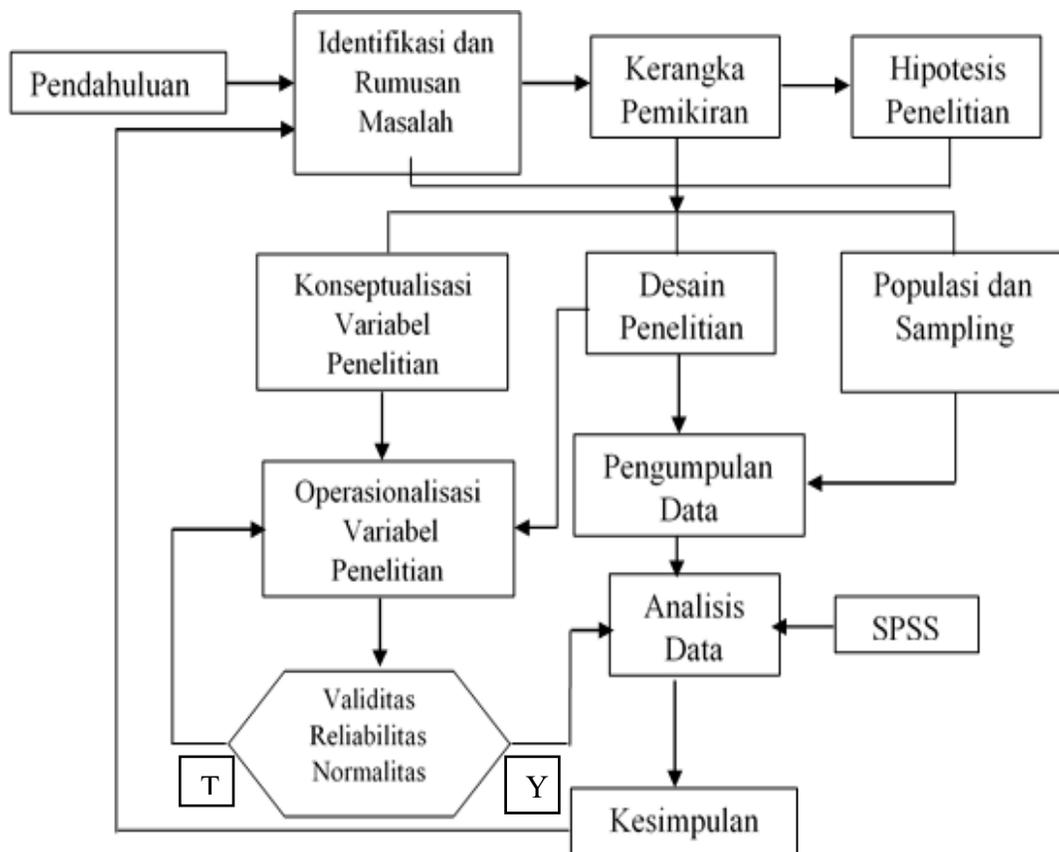
Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan, mulai dari bulan Maret 2019 sampai dengan April 2019.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Lnx Ilc Indonesia, yang bergerak di bidang Logistics dan beralamatkan di The Manor Building 7th Floor, Unit L7-C & F Suryacipta Square, Jl. Surya Utama Kav. C-1, Suryacipta City of Industry, Desa Kutamekar, Kec. Ciampel, Kab. Karawang, Jawa Barat 41363, Indonesia.

3.3 Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan peneliti digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

1. Rancangan penelitian berdasarkan tujuan

Dengan memfokuskan pada penelitian terapan yang ditujukan untuk memecahkan masalah praktis, artinya penelitian ditujukan dengan

menerapkan yang akan dijadikan kerangka pemikiran dengan realitas dan lingkungan kerja.

2. Berdasarkan tingkat eksplansinya

Desain penelitian ini bersifat deskriptif yaitu mengemukakan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lnx Ilc Indonesia.

3.4 Devinisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Definisi Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2010:40) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kerja karyawan dalam kaitanya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Variabel bebas kedua adalah motivasi (X2), motivasi adalah merupakan suatu dorongan dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan sehingga bekerja dengan mental yang siap, fisik yang sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi) yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

3.4.2. Operationalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari sebuah penelitian ilmiah yang termuat dalam operationalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operationalisasi penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operational Variabel

Variabel	Definisi Operational	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1) Garry Desller (2011)	Pelatihan adalah suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.	1. Instruktur	1. Kompetensi 2. Memotivasi Peserta 3. Kebutuhan umpan balik	<i>Likert</i>
		2. Peserta	1. Semangat mengikuti pelatihan 2. Keinginan untuk memahami	
		3. Materi	1. Ketepatan materi dengan tujuan 2. Menambah kemampuan	
		4. Metode	1. Harus jelas dengan jenis pelatihan 2. kesesuaian metode yang efektif dengan materi	
		5. Tujuan Pelatihan	1. Meningkatkan keterampilan peserta pelatihan 2. Menambah pemahaman peserta pelatihan	

**Tabel 3.1 Lanjutan
Operational Variabel**

Motivasi (X2) Mc. Clelland (2013:162)	Motivasi kerja adalah kegiatan yang mendorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara <i>internal</i> dan <i>eksternal</i> positif maupun negatif untuk mengarahkan sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin.	1. Kebutuhan akan prestasi	1. Mengembangkan kreatifitas 2. Antusias untuk berprestasi tinggi	<i>Like rt</i>
		2. Kebutuhan akan Afiliasi	1. Kebutuhan akan perasaan dihormati 2. kebutuhan akan diterima oleh orang lain 3. Kebutuhan akan pesaan maju	
		3. Kebutuhan akan kekuasaan	1. Memiliki kedudukan yang terbaik 2. Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	
Kinerja (Y) Mangkunegara (2011:61)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan	1. Kualitas	1. Kecepatan 2. Kemampuan	<i>Like rt</i>
		2. Kuantitas	1. Kerapihan 2. Ketelitian 3. Hasil Kerja	
		3. Kerjasama	1. Jalinan kerjasama 2. Kekompakan	
		4. Tanggung Jawab	1. Hasil Kerja 2. Mengambil keputusan	
		5. Inisiatif	1. Kemampuan	

3.5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data/Informasi

3.5.1. Sumber Data

Sumber data yang peneliti peroleh merupakan data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan melakukan observasi di PT. Lnx Ilc Indonesia Kab. Karawang Kawasan Industri Suryacipta.

Adapun data yang diperoleh adalah data yang di ambil dari PT. Lnx Ilc Indonesia yaitu, absensi karyawan, data kinerja aryawan dan data karyawan yang mengikuti pelatihan.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data/Informasi

Variabel dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y) yang akan diukur dengan skala likert. Pengukuran variabel bebas dan terikat menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat yang dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen dengan menghadapkan responden terhadap pernyataan kemudian memberikan pernyataan atas jawaban yang diberikan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono,2012). Metode pengumpulan yang dilakukan oleh peneliti adalah :

1. Studi Kepustakaan

Dalam penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh beberapa informasi dan pengetahuan yang dapat dijadikan pegangan dalam penelitian yaitu dengan cara studi keperpustakaan untuk mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literature-literatur berupa buku, jurnal, maupun makalah yang berhubungan dengan peneliti untuk memperoleh bahan-bahan yang akan dijadikan sebagai landasan teori.

2. Kuesioner

Peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden yang dijadikan sampel penelitian. Kuisisioner dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, dimana responden memberikan jawaban hanya dengan satu pilihan dalam setiap pertanyaan pada kolo yang sesuai dengan skala yang diberikan kepada responden adalah skala likert yang berupa angka dari angka 1 sampai angka 5.

3. Dokumentasi

Dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari berbagai buku, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. Riset Internet

Pengumpulan data yang berasal dari situs-situs yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

5. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

3.6 Teknik Penentuan Data/Informasi

3.6.1 Populasi dan Teknik Sampling

3.6.1.1. Populasi

Menurut Sugiono (2014:80) pengertian populasi adalah wilayah populasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. LNX ILC INDONESIA sebanyak 73 Orang.

3.6.1.2. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan peneliti adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012).

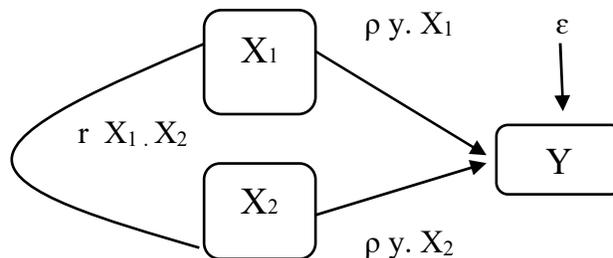
3.6.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:116), pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi tersebut. Sampel yang diambil harus representative, yakni mewakili populasi yang berarti semua ciri-ciri atau karakteristik yang ada khendaknya tercermin dalam sampel tersebut. Dan data dan sampel yang diambil dari PT. Lnx Ilc Indonesia sebagai tempat penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Lnx Ilc Indonesia sebanyak 73 Orang.

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Model Analisis

Rancangan analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *path analysis*. *Path Analysis* atau analisis jalur merupakan analisis yang digunakan peneliti pada penelitian ini. Adapun gambar model analisis jalur atau *Path Analysis* dapat dilihat seperti gambar dibawah ini:



Gambar 3.2 Model *Path Analysis*

Sumber : Riduan (2012:3)

3.7.2 Rancangan Analisis

1. Teknik Skala

Teknik skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiono (2018:168) “Skala *Likert*” digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel indikator. Indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban pada setiap instrumen memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

2. Skala Ordinal

Skala ordinal merupakan jenis skala yang digunakan untuk menentukan jenis penelitian dan membedakan data yang berisi suatu perangkat, derajat dan tingkatan berdasarkan penelitian tertentu. Skala yang digunakan untuk menentukan hasil dari sebuah jawaban dengan menggunakan skala *likert*.

2. Skala Likert

Peneliti dalam penelitiannya menggunakan teknik skala *likert*, karena skala *likert*, dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi penilaian yang terjadi dalam kehidupan sosial. Variabel yang diukur serta dijabarkan menjadi indikator dan indikator tersebut dibuatkan pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item mempunyai penilaian dari sangat positif sampai negatif.

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

Pelatihan	Motivasi	Kinerja Karyawan	Bobot
Sangat Baik (SB)	Sangat Baik (SB)	Sangat Baik (SB)	5
Baik (B)	Baik (B)	Baik (B)	4
Cukup Baik (CB)	Cukup Baik (CB)	Cukup Baik (CB)	3
Tidak Baik (TB)	Tidak Baik (TB)	Tidak Baik (TB)	2
Sangat Tidak Baik (STB)	Sangat Tidak Baik (STB)	Sangat Tidak Baik (STB)	1

Sumber : (Sugiono, 2016:94)

2. Rentang Skala

Dalam penelitian ini peneliti untuk dapat mendapatkan hasil survey yang mengacu kepada hasil pengukuran antara lain dengan menggunakan instrumen dari skala likert, meliputi analisis rantang skala :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item (Skor = 5)

RS = Rentang Skala

Skala terendah = Nilai skor terendah x jumlah sampel

Skala tertinggi = Nilai skor tertinggi x jumlah sampel

a. Skala penelitian tiap kinerja

Jumlah yang digunakan sebagai sampel adalah sebanyak 73 orang menggunakan skala likert pada skala terendah 1 dan skala tertinggi adalah 5.

b. Perhitungan Skala **KARAWANG**

Skala terendah meliputi :

$$= \text{Nilai skor terendah} \times \text{jumlah sampel (n)}$$

$$= 1 \times 73 = 73$$

Skala tertinggi meliputi :

$$= \text{Nilai skor tertinggi} \times \text{jumlah sampel (n)}$$

$$= 5 \times 73 = 365$$

Sehingga dalam penelitian ini rentang skalanya adalah:

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

$$RS = \frac{73 (5 - 1)}{5} = 58,4$$

Jadi, nilai rentang skala sebesar 58,4. Untuk membuat rentang skala, skor terendah yaitu 73 harus ditambah dengan nilai rentang skala sampai mendapat nilai skor tertinggi 365, maka perhitungan sebagai berikut:

- $73 + 58,4 = 131,4$ adalah untuk skor sangat tidak baik dengan skala skor 1.
- $131,4 + 58,4 = 189,8$ adalah untuk skor tidak baik dengan skala skor 2.
- $189,8 + 58,4 = 248,2$ adalah untuk skor cukup baik dengan skala skor 3.
- $248,2 + 58,4 = 306,6$ adalah untuk skor baik dengan skala skor 4.
- $306,6 + 58,4 = 365$ adalah untuk skor sangat baik dengan skala skor 5.

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Pelatihan	Motivasi	Kinerja Karyawan
1	73 – 131,4	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	131,5 – 189,8	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	189,9 – 248,2	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	248,3 – 306,6	Baik	Baik	Baik
5	306,7 – 365	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Sugiono (2012:93) Data diolah 2019

3.7.3 Uji Hipotesis

1. Transformasi Data

Transformasi data berasal dari *transform* yaitu merubah bentuk data dari bentuk asli ke bentuk lain tanpa merubah datanya. Tujuan utama dari transformasi data ini adalah untuk mengubah skala pengukuran dari asli

menjadi bentuk lain sehingga data dapat memenuhi asumsi-asumsi yang mendasari analisis. Analisis jalur membutuhkan perhitungan matematis didalamnya. Oleh karena itu data yang dibutuhkan minimal berskala interval. Pada penelitian ini data yang diperoleh dari responden adalah data ordinal sehingga memerlukan transformasi data dahulu ke interval.

2. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/pengamatan. Validitas pada umumnya dipersalahkan berkaitan dengan hasil pengukuran psikologis atau non fisik. Berkaitan dengan karakteristik psikologis, hasil pengukuran yang diperoleh sebenarnya diharapkan dengan menggambarkan atau memberikan skor/nilai suatu karakteristik lain yang menjadi perhatian utama. Macam validitas umumnya digolongkan dalam tiga kategori besar, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas konstruk dan validitas eksternal. Untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah mengukur aspek yang sama digunakan validitas konstruk. Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , dan memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a) Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid.
- b) Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai *Croanbach's Alpha* dengan nilai batas minimal *Croanbach's Alpha* (0,6).

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang dihasilkan variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak maka peneliti menggunakan uji normalitas *kolmogrov-smirnov* pada program SPSS

16. Untuk uji normalitas *kolmogrov-smirnov*, mempunyai persyaratan sebagai berikut:

- a) Bila angka signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal
- b) Bila angka signifikan dibawah 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

Terdapat analisis data yang dimaksud adalah untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lnx Ilc Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Analisis Korelasi Ganda.

Analisis Korelasi Ganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variable bebas/independent (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variable terikat/dependent (Y).

Dalam hal ini peneliti menggunakan analisis ini untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lnx Ilc Indonesia.

5. Uji Koefisien Kolerasi (r)

Uji koefisien kolerasi dilakukan untuk menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X_1 dan X_2 (uji r). Hubungan variabel X_1 dan X_2 bersifat sebagai berikut:

- a) Positif artinya jika X_1 naik maka X_2 naik
- b) Negatif artinya jika X_1 naik maka X_2 turun

Dalam penghitungan analisis korelasi ganda ini peneliti menggunakan alat bantu Program SPSS 16 agar lebih mempersingkat waktu penghitungannya. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2011:184)

6. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. (Ghojali, 2011:99).

Uji parsial (Uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan signifikan dibawah 0,05 dan memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a) Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (Uji f) dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan signifikansi dibawah 0,05 (5 %) dan memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a) Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka semua variabel independen berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen.
- b) Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka semua variabel independen tidak berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan masing-masing

variabel bebas, baik secara parsial terhadap variabel terkait maupun secara keseluruhan atau simultan. Apabila nilai koefisien kolerasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkan nilai koefisien kolerasi, dengan kriteria:

- a) Jika K_d mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b) Jika K_d mendeteksi nol (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

9. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur *Path Analysis* adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung secara sejalur. Sehingga dalam analisis jalur akan diketahui juga persamaan dan model jalur yang dapat digambarkan dalam peneliti ini. Kemudian untuk menentukan nilai pengaruh tidak langsung (nilai e) diperoleh dengan rumus $e = 1 - R^2$, nilai R^2 dalam rumus itu adalah nilai *R Square* yang diperoleh pada hasil uji koefisien determinasi (R^2).

10. Analisis Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dijelaskan pada uraian dibawah ini:

1. Korelasi antara variabel Pelatihan (X_1) dan variabel Motivasi (X_2).
 $H_0: r_{X_1.X_2} = 0$ (tidak terdapat korelasi antara variabel X_1 dan X_2)
 $H_a: r_{X_1.X_2} \neq 0$ (terdapat korelasi antara variabel X_1 dan X_2)
2. Pengaruh parsial dari variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y).
 $H_0: \rho_{X_1.Y} = 0$ (tidak terdapat pengaruh parsial dari X_1 terhadap Y)
 $H_a: \rho_{X_1.Y} \neq 0$ (terdapat pengaruh parsial dari X_1 terhadap Y)
3. Pengaruh parsial dari variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
 $H_0: \rho_{X_2.Y} = 0$ (tidak terdapat pengaruh parsial dari X_2 terhadap Y)

Ha: $\rho_{X_2, Y} \neq 0$ (terdapat pengaruh parsial dari X_2 terhadap Y)

4. Pengaruh simultan dari variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ho: $\rho_{X_1, X_2, Y} = 0$ (tidak terdapat pengaruh simultan dari X_1, X_2 terhadap Y)

Ha: $\rho_{X_1, X_2, Y} \neq 0$ (terdapat pengaruh simultan dari X_1 dan X_2 terhadap Y)

