

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada landasan positivisme dengan berfokus pada pengumpulan data berupa angka yang kemudian dianalisis menggunakan statistik guna menguji teori, deskripsi fenomena, dan melihat hubungan antar variabel secara objektif (Veronica et al., 2022). Data-data yang dikumpulkan melalui teknik statistik ini nantinya dapat memberikan landasan bagi peneliti untuk membuat kesimpulan berbasis angka dan pola yang lebih jelas dari hasil penelitian (Rustamana et al., 2024). Dalam penelitian ini, pengumpulan data difokuskan untuk melihat pengaruh pelatihan *core values* AKHLAK terhadap motivasi kerja karyawan di Perumnas. Melalui pendekatan kuantitatif ini, nantinya peneliti memperoleh gambaran yang jelas mengenai besaran pengaruh yang dihasilkan dari program tersebut.

Lebih lanjut, peneliti memilih metode *ex-post facto*, dimana metode ini dilakukan untuk mengkaji peristiwa yang telah terjadi sebelumnya dengan menelusuri faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab terjadinya peristiwa tersebut. Metode ini juga memiliki dasar logika yang sama dengan penelitian eksperimen, yakni berasumsi “jika X, maka Y”, namun tanpa melakukan manipulasi langsung terhadap variabel bebas. Metode ini bertujuan untuk menjelaskan atau mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel sekaligus memahami bagaimana suatu gejala muncul atau terjadi (Ibrahim et al., 2018). Hal tersebut selaras dengan pendapat Ali (2014) yang menyatakan bahwa penelitian perilaku sosial dapat bersifat kausal-komparatif ketika eksperimen tidak memungkinkan secara etis maupun praktis. Dalam konteks ilmu perilaku sosial, pendekatan ilmiah tidak harus berupa eksperimen, oleh karena itu penggunaan metode ini dianggap tepat dan relevan untuk melihat pengaruh dari suatu fenomena yang telah terjadi.

Metode ini digunakan mengingat pelatihan *core values* AKHLAK sudah dilakukan sebelumnya dan peneliti hanya ingin melihat pengaruh yang telah terjadi terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan pendekatan dan metode penelitian ini, diharapkan dapat membantu peneliti mendalami secara nyata pengaruh pelatihan *core values* AKHLAK terhadap motivasi kerja karyawan di Perumnas.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang didalamnya mencakup objek maupun subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian diartikan sebagai keseluruhan elemen yang menjadi fokus penelitian, baik termasuk objek maupun subjek yang memiliki ciri serta karakteristik yang sama (Amin et al., 2021). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Perumnas yang telah tergabung dalam *training Impactful Leadership With AKHLAK*. Populasi pada penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih oleh peneliti berdasarkan jumlah dan karakteristik yang telah ditentukan. Sampel sendiri terdiri dari sejumlah individu yang dipilih dari populasi penelitian yang tujuannya untuk mewakili keseluruhan populasi penelitian. Secara singkat, sampel diartikan sebagai karakteristik umum dari populasi yang luas, sehingga temuan dari analisis sampel dapat digeneralisasikan (Suriani et al., 2023). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

Penggunaan teknik *purposive sampling* dalam penelitian ini didasarkan pada pendekatan *ex post facto* yang digunakan, di mana dalam hal ini, sampel dalam penelitian harus karyawan yang benar-benar mengikuti pelatihan, oleh karena itu sampel tidak bisa diambil secara acak karena tidak semua karyawan pernah mengikuti pelatihan, sehingga terdapat urgensi untuk menggunakan teknik *purposive sampling*, agar hanya karyawan yang benar-benar mengikuti pelatihan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah mengikuti *training "Impactful Leadership With AKHLAK"* pada tahun 2024 secara *offline*. Peneliti memilih sampel ini didasarkan adanya urgensi untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dan komprehensif, mengingat adanya kesenjangan yang cukup signifikan terkait pengalaman pelatihan antara peserta *offline* dan *online*. Karyawan yang mengikuti pelatihan secara *offline* berpartisipasi secara penuh dalam seluruh rangkaian kegiatan pelatihan, termasuk sesi *roleplay*, diskusi, dan aktivitas kelompok yang dilaksanakan pada hari pertama dan kedua pelatihan. Keterlibatan langsung

dalam seluruh elemen pelatihan ini memberikan pengalaman yang lebih kaya dan mendalam dibandingkan dengan peserta pelatihan *online*, di mana mereka hanya mengikuti sesi pematerian saja pada hari pertama. Pemilihan karyawan yang mengikuti pelatihan secara *offline*, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan representatif berkaitan dengan dampak pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa sampel mencerminkan populasi yang relevan dengan program pelatihan yang diteliti. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan proyek Perumnas.

Tabel 3. 1 Sampel Penelitian

No.	Jenis Sampel	Jumlah Sampel
1.	Karyawan Proyek	34 Orang
2.	Karyawan Kantor Pusat	21 Orang
	Total	55 Orang

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan komponen, karakteristik atau nilai-nilai dari individu, objek maupun kegiatan yang bervariasi dan telah ditentukan oleh peneliti. Komponen-komponen ini dipilih untuk kemudian dikaji secara mendalam, dianalisis, dan digunakan untuk membuat kesimpulan yang relevan serta valid dalam konteks penelitian tersebut (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen dan dependen adalah sebagai berikut:

a) *Independent Variable* (Variabel Bebas)

Variabel ini dikenal sebagai variabel stimulus, prediktor, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sendiri, independent variable disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memberi pengaruh atau yang menjadi penyebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, yang berperan sebagai variabel bebas adalah pelatihan *core values* AKHLAK (X).

b) *Dependent Variable* (Variabel Terikat)

Variabel ini sering disebut sebagai *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sendiri, sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat

dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, yang berperan sebagai variabel terikat adalah motivasi kerja(Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan yang dibuat oleh peneliti dengan tujuan membuat variabel-variabel dalam penelitian menjadi lebih konkret dan dapat diukur. Dengan adanya definisi operasional, konsep yang sebelumnya masih abstrak diubah menjadi sesuatu yang dapat diukur sehingga membantu proses penelitian (Ridha, 2017). Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Pelatihan	Pelatihan merupakan suatu bentuk upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk membekali anggota atau karyawannya dengan pengetahuan, pemahaman, sikap, dan keterampilan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan.	1. Tujuan 2. Instruktur/pemateri 3. Materi 4. Metode 5. Pelaksanaan Pelatihan
Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja lebih optimal, lebih bertanggung jawab, dan terus berusaha memberikan hasil kerja terbaik.	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Esensi Pekerjaan 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan Potensi Individu

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dalam penelitian ini berfungsi untuk mengumpulkan data kuantitatif. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk memperoleh tanggapan mereka. Survey yang disampaikan kepada responden memiliki dua karakteristik, yakni terbuka dan tertutup (Sitohang, 2023). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan survey tertutup dengan instrumen penelitian berupa angket berskala *likert* 1-5.

Tabel 3. 3 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Skala *likert* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap butir pernyataan dalam kuesioner. Semakin besar penilaian peserta terhadap setiap butir instrumen, maka menunjukkan bahwa responden mendukung pernyataan yang diberikan. Dengan kata lain, semakin tinggi skor yang diberikan, semakin besar tingkat persetujuan mereka terhadap aspek-aspek yang diukur dalam penelitian ini. Namun, apabila penilaian yang diberikan responden menghasilkan skor yang rendah, maka hal ini dapat mengindikasikan responden tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan.

Instrumen penelitian ini terbagi menjadi dua aspek utama yakni pelatihan dan motivasi kerja. Instrumen pelatihan dalam penelitian ini terdiri dari 20 butir pernyataan yang disusun berdasarkan konsep pendidikan dan pelatihan yang dipaparkan dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Mangkunegara, 2011). Lebih lanjut, untuk tiap butir pernyataannya peneliti mensintesis dari beberapa penelitian yang sudah ada, yang sebelumnya dilakukan oleh Lestari & Hadiyanti (2019) dan Rohimat (2013). Pada proses sintesis ini, peneliti juga memodifikasi butir pernyataan agar relevan dengan penelitian ini. Kemudian untuk instrumen motivasi kerja sendiri, peneliti membuat sebanyak 20 butir pernyataan, di mana indikator instrumennya dibuat berdasarkan indikator teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Selain mensintesis dari teori motivasi Herzberg, peneliti juga mensintesis dari penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2022), hasil sintesis ini kemudian dimodifikasi lagi agar sesuai dengan penelitian ini. Berikut ini kisi-kisi kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Kuesioner

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jenis Instrumen
Pelatihan <i>Core Values</i>	Tujuan	1-4	Angket
	Instruktur	5-8	Angket
AKHLAK	Materi	9-12	Angket
	Metode	13-16	Angket
	Pelaksanaan Pelatihan	17-20	Angket
Motivasi Kerja	Prestasi	21-24	Angket
	Pengakuan	25-28	Angket
	Esensi Pekerjaan	29-32	Angket
	Tanggung Jawab	33-36	Angket
	Pengembangan Potensi Individu	37-40	Angket

3.6 Teknik Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah suatu instrumen dalam penelitian dianggap valid atau tidak. Validitas dalam penelitian memiliki makna bahwa data yang dikumpulkan melalui instrumen sudah sesuai dengan permasalahan yang ingin diangkat dalam penelitian (Saputri et al., 2023).

Pada penelitian ini, validitas diuji untuk menentukan sejauh mana instrumen yang digunakan mampu mengukur konsep yang sedang diteliti, yaitu pengaruh pelatihan *core values* AKHLAK. Dalam penelitian ini validitas juga diharapkan dapat memastikan bahwa setiap instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel seperti motivasi kerja benar-benar valid dan layak digunakan. Adapun uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1.1 Uji Validitas Isi

Validitas isi mengacu pada kemampuan instrumen dalam mengukur isi dan konsep yang akan diukur. Artinya, instrumen tersebut mampu menjelaskan isi suatu konsep atau variabel yang akan dikaji (Muin, 2023). Dalam penelitian ini, validitas isi akan memastikan bahwa setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner sudah dirancang dan dapat mencerminkan konsep yang ingin dieksplorasi.

Dalam penelitian ini, peneliti meminta beberapa *expert judgement* untuk memeriksa instrumen sehingga dapat memastikan bahwa semua pernyataan relevan dengan apa yang akan diangkat dalam penelitian. Uji validitas ini dilakukan dengan cara meminta masukan dari tenaga ahli yang memiliki keahlian yang relevan untuk penelitian ini, adapun tenaga ahli yang menguji instrumen penelitian ini adalah:

1. Bapak Dr. Mario Emilzoli, M.Pd selaku dosen Program Studi Teknologi Pendidikan di Universitas Pendidikan yang dinilai *expert* dalam ranah kepelatihan.
2. Bapak Muhammad Hidayat Isa selaku Kepala Departemen Pendidikan dan Pelatihan Perum Perumnas yang mengetahui secara penuh program pelatihan yang ada di lapangan khususnya di Perum Perumnas.

Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh para ahli ketika proses *expert judgement*, terdapat beberapa item yang perlu direvisi, peneliti melakukan revisi terhadap beberapa item sesuai dengan arahan dan saran yang diberikan. Setelah instrumen selesai diperbaiki, peneliti kemudian melakukan uji coba terlebih dahulu.

3.6.1.2 Uji Validitas Empiris

Setelah dilakukan uji validitas konstruk, instrumen kemudian diuji cobakan untuk nantinya dilakukan uji validitas empiris. Tujuan dari uji ini adalah untuk melihat dan memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki tingkat validitas yang sesuai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Korelasi *Spearman Rank* untuk menguji validitas instrumen. Pemilihan metode ini didasari oleh karakteristik data yang dihasilkan dari skala likert 5 yang sifatnya ordinal, selain itu metode ini juga tidak mengharuskan data memenuhi asumsi normalitas.

Peneliti melakukan uji coba pada 30 orang responden yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian, namun berada di luar sampel utama. Adapun kriteria untuk responden dalam uji coba ini adalah:

- Merupakan Karyawan BUMN
- Pernah mengikuti Pelatihan *core values* AKHLAK

Setelah data terkumpul kemudian data diolah dengan cara membuat tabulasi, kemudian hasilnya diolah dengan bantuan SPSS versi 30.0 dan dianalisis dengan cara membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan taraf

signifikansi sebesar 5% dengan jumlah total responden (N) sebanyak 30 orang, maka untuk menentukan r tabel dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$df = N-2$$

$$df = 30-2 = 28$$

Berdasarkan tabel distribusi r untuk $df = 28$ dan *One Tailed* 0,05, maka diperoleh r tabel sebesar 0,361.

Tabel 3. 5 Uji Validitas Empiris Variabel Pelatihan (X)

No. Item	<i>Spearman's rho</i> (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
X1	0,504	0,361	Valid
X2	0,560	0,361	Valid
X3	0,638	0,361	Valid
X4	0,562	0,361	Valid
X5	0,694	0,361	Valid
X6	0,768	0,361	Valid
X7	0,667	0,361	Valid
X8	0,590	0,361	Valid
X9	0,812	0,361	Valid
X10	0,656	0,361	Valid
X11	0,711	0,361	Valid
X12	0,772	0,361	Valid
X13	0,648	0,361	Valid
X14	0,588	0,361	Valid
X15	0,609	0,361	Valid
X16	0,799	0,361	Valid
X17	0,763	0,361	Valid
X18	0,639	0,361	Valid
X19	0,752	0,361	Valid
X20	0,556	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas empiris dengan metode Korelasi *Spearman Rank* terhadap 20 butir item pernyataan mengenai Pelatihan *core values* AKHLAK, seluruh item tersebut memiliki nilai Korelasi *Spearman Rank* yang lebih besar dibanding r tabel (0,361). Hasil ini mengindikasikan bahwasannya setiap item dalam instrumen dinyatakan valid dan layak untuk digunakan serta

mampu mengukur konsep yang dimaksud secara akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Empiris Variabel Motivasi Kerja (Y)

No. Item	<i>Spearman's rho</i> (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
Y1	0,668	0,361	Valid
Y2	0,441	0,361	Valid
Y3	0,629	0,361	Valid
Y4	0,582	0,361	Valid
Y5	0,676	0,361	Valid
Y6	0,697	0,361	Valid
Y7	0,686	0,361	Valid
Y8	0,671	0,361	Valid
Y9	0,653	0,361	Valid
Y10	0,584	0,361	Valid
Y11	0,430	0,361	Valid
Y12	0,479	0,361	Valid
Y13	0,517	0,361	Valid
Y14	0,649	0,361	Valid
Y15	0,604	0,361	Valid
Y16	0,754	0,361	Valid
Y17	0,604	0,361	Valid
Y18	0,743	0,361	Valid
Y19	0,705	0,361	Valid
Y20	0,704	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas empiris dengan metode Korelasi *Spearman Rank* terhadap 20 butir item pernyataan mengenai motivasi kerja, seluruh item tersebut memiliki nilai Korelasi *Spearman Rank* yang lebih besar dibanding r tabel (0,361). Hasil ini mengindikasikan bahwasannya setiap item dalam instrumen dinyatakan valid dan layak untuk digunakan serta mampu mengukur konsep yang dimaksud secara akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai seberapa jauh kuesioner mampu secara konsisten mengukur indikator-indikator dari suatu variabel. Tujuannya adalah untuk memastikan apakah alat ukur yang digunakan dalam

penelitian dapat benar-benar diandalkan dan dapat memberikan hasil yang konsisten setelah digunakan berulang kali. Jika alat pengukuran menghasilkan hasil yang sama meskipun diuji berulang kali, maka alat tersebut dianggap reliabel (Slamet & Wahyuningsih, 2022).

Jenis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas internal (*internal consistency*), di mana pengujian ini dilakukan dengan menguji cobakan instrumen pada responden (Yusup, 2018). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel pelatihan *core values* AKHLAK (X) dan motivasi kerja (Y) memiliki tingkat keandalan yang tinggi sehingga benar-benar dapat digunakan untuk penelitian. Peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha* di mana metode ini merupakan salah satu metode pengujian reliabilitas yang paling umum untuk instrumen berskala likert. Adapun kriteria reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrumen dinyatakan *reliable*
- Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6, maka instrumen dinyatakan **tidak reliable**

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X)

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,936	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,936 untuk variabel pelatihan *core values* AKHLAK (X) dimana nilai ini jauh berada diatas nilai minimal reliabilitas (0,6) yang mana butir pernyataan kuesioner dapat dikatakan *reliable* untuk digunakan dalam penelitian karena dianggap mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Tujuan Pelatihan

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,823	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk variabel pelatihan (X) pada indikator tujuan

pelatihan diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,823. Nilai ini lebih besar daripada nilai R tabel (0,6), sehingga hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam indikator tujuan pelatihan memiliki konsistensi yang baik, dengan demikian instrumen ini reliabel untuk digunakan pada penelitian karena memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Instruktur Pelatihan

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,810	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk variabel pelatihan (X) pada indikator instruktur pelatihan diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,818. Nilai ini lebih besar daripada nilai R tabel (0,6), sehingga hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam indikator tujuan pelatihan memiliki konsistensi yang baik, dengan demikian instrumen ini reliabel untuk digunakan pada penelitian karena memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Materi Pelatihan

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,857	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk variabel pelatihan (X) pada indikator materi pelatihan diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,857. Nilai ini lebih besar daripada nilai R tabel (0,6), sehingga hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam indikator tujuan pelatihan memiliki konsistensi yang baik, dengan demikian instrumen ini reliabel untuk digunakan pada penelitian karena memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Metode Pelatihan

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,838	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk variabel pelatihan (X) pada indikator metode pelatihan diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,838. Nilai ini lebih besar daripada nilai R tabel (0,6), sehingga hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam indikator tujuan pelatihan memiliki konsistensi yang baik, dengan demikian instrumen ini reliabel untuk digunakan pada penelitian karena memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Indikator Pelaksanaan Pelatihan

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,808	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk variabel pelatihan (X) pada indikator pelaksanaan pelatihan diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,808. Nilai ini lebih besar daripada nilai R tabel (0,6), sehingga hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam indikator tujuan pelatihan memiliki konsistensi yang baik, dengan demikian instrumen ini reliabel untuk digunakan pada penelitian karena memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Tabel 3. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,916	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,916 untuk variabel motivasi kerja (Y) dimana nilai ini jauh berada diatas nilai minimal reliabilitas (0,6) yang mana butir pernyataan kuesioner dapat dikatakan *reliable* untuk digunakan dalam penelitian karena dianggap mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten.

Tabel 3. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Prestasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,562	0,6	Kurang Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja (Y) pada indikator prestasi diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,562. Nilai ini lebih kecil daripada nilai R tabel (0,6), sehingga hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan kurang reliabel. Meskipun nilainya sedikit lebih rendah dibanding nilai ambang batas umum yang diterima (0.6), secara keseluruhan hasil uji validitas menunjukkan reliabilitas yang baik sehingga indikator ini tetap layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengakuan

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,749	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja (Y) pada indikator pengakuan diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,749. Nilai ini lebih besar daripada nilai R tabel (0,6), sehingga hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam indikator tujuan pelatihan memiliki konsistensi yang baik, dengan demikian instrumen ini reliabel untuk digunakan pada penelitian karena memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Tabel 3. 16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Esensi Pekerjaan

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,769	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja (Y) pada indikator esensi pekerjaan diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,769. Nilai ini lebih besar daripada nilai R tabel (0,6), sehingga hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam indikator tujuan pelatihan memiliki konsistensi yang baik, dengan demikian instrumen ini reliabel untuk digunakan pada penelitian karena memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Tabel 3. 17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Tanggung Jawab

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,768	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja (Y) pada indikator tanggung jawab diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,768. Nilai ini lebih besar daripada nilai R tabel (0,6), sehingga hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam indikator tujuan pelatihan memiliki konsistensi yang baik, dengan demikian instrumen ini reliabel untuk digunakan pada penelitian karena memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Tabel 3. 18 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Indikator Pengembangan Potensi

<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
0,820	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja (Y) pada indikator pengembangan potensi diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar 0,820. Nilai ini lebih besar daripada nilai R tabel (0,6), sehingga hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam indikator tujuan pelatihan memiliki konsistensi yang baik, dengan demikian instrumen ini reliabel untuk digunakan pada penelitian karena memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang harus dilakukan sebelum peneliti melakukan analisis regresi. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat-syarat keakuratan dan validitas. Sebelum melanjutkan ke tahap analisis regresi dan pengujian hipotesis, perlu adanya serangkaian pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari kesalahan asumsi-asumsi dasar. Dengan begitu,

kualitas dan keandalan hasil regresi dapat terjamin secara optimal (Sholihah et al., 2023). Adapun uji asumsi klasik yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi tinggi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Ketika korelasi tinggi diantara variabel bebas nampak, maka hal tersebut dapat mengganggu hubungan antara variabel bebas dan terikat. Beberapa metode yang umum untuk digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), *Tolerance*, Korelasi *Pearson* antar variabel bebas serta dengan cara menganalisis *eigenvalues* dan *condition index* (Budi et al., 2024).

Dalam penelitian ini, variabel bebas meliputi dimensi pelatihan yang didalamnya terdapat indikator berupa tujuan, instruktur, materi, metode dan pengembangan potensi, sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja karyawan dengan indikator didalamnya meliputi prestasi, pengakuan, esensi pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu. Peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS versi 30.0 untuk mengolah data ini.

3.7.1.2 Uji *Proportional Odds* (*Parallel Lines*)

Uji *Proportional Odds* atau *Parallel Lines* merupakan salah satu uji asumsi klasik dalam regresi logistik ordinal. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua kategori memiliki parameter yang sama atau tidak (Sapriyadi et al., 2023). Dalam model regresi logistik ordinal, asumsi yang harus terpenuhi adalah asumsi *proportional odds*. Menurut asumsi *Proportional Odds*, korelasi antara variabel independen dan variabel dependen harus konstan di seluruh kategori variabel dependen dan estimasi parameter tidak boleh berubah pada titik pemisah (Ari & Yildiz, 2014). Asumsi ini nantinya akan menjadi dasar dalam *Proportional Odds Model* (POM) yang digunakan dalam regresi logistik ordinal. Ketika asumsinya terpenuhi maka setiap variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang paralel. Dalam uji ini peneliti menggunakan *software* SPSS versi 30.0.

3.7.2 Analisis Regresi Logistik Ordinal

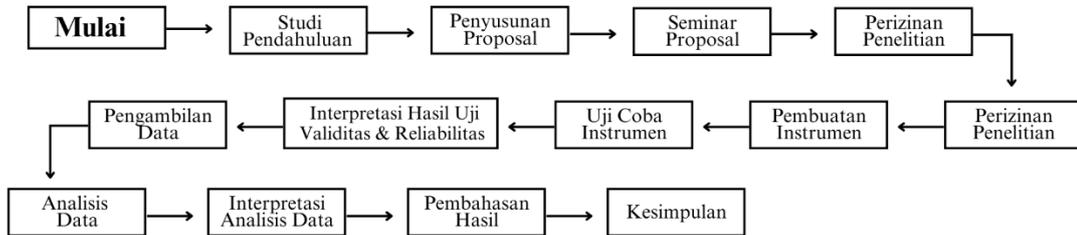
Regresi logistik ordinal merupakan metode analisis regresi yang digunakan untuk memahami bagaimana hubungan antara variabel respon dan variabel predictor, di mana variabel respon memiliki karakteristik polikotomus dengan skala ordinal (Imaslihkah et al., 2013). Dalam penelitian ini regresi logistik ordinal akan digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan *core values* AKHLAK terhadap motivasi kerja karyawan. Model yang digunakan dalam regresi logistik ordinal pada penelitian ini adalah *Propotional Odds Model* (POM). *Propotional Odds Model* dipilih karena data yang akan dihasilkan pada penelitian ini berbentuk ordinal, sehingga model ini sangat cocok digunakan. Model ini mengasumsikan bahwa hubungan antara variabel predictor dan kategori pada variabel respon bersifat konstanta pada seluruh tingkat kategori, sehingga koefisien regresi tetap proposional di setiap kategori variabel (Raihannabil et al., 2024). Penggunaan model *Propotional Odds Model* ini atas pertimbangan kategorisasi motivasi kerja dan memprediksi probabilitas transisi antara kategori. Secara sistematis, model proposional odds dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$\ln \left(\frac{P(Y \leq J)}{P(Y > J)} \right) = \alpha_j - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \dots - \beta_K X_K$$

Dalam penelitian ini, regresi logistik ordinal digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan *core values* AKHLAK terhadap motivasi kerja karyawan. Pada variabel pelatihan (X) diukur melalui lima indikator utama, yakni: tujuan, instruktur, materi, metode, dan pelaksanaan pelatihan. Sedangkan variabel motivasi kerja diukur melalui indikator: prestasi, pengakuan, esensi pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Hasil dari analisis regresi logistik ordinal ini harapannya dapat menjawab hipotesis penelitian dan memberikan gambaran terkait perubahan motivasi kerja setelah mengikuti pelatihan. Pada proses analisis regresi logistik ordinal, dilakukan dengan berbantuan perangkat lunak SPSS versi 30.0.

3.8 Prosedur Penelitian

3.8.1 Tahap Penelitian



Gambar 3. 1 Alur Penelitian

3.8.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tabel 3. 19 Timeline Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan							
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Juli
Tahap Perencanaan									
1.	Identifikasi Masalah	■	■						
2.	Penyusunan Proposal	■							
3.	Seminar Proposal			■					
Tahap Pelaksanaan									
4.	<i>Expert Judgement</i>			■	■	■			
5.	Pengumpulan Data					■	■		
6.	Olah data							■	
Tahap Akhir									
7.	Tabulasi Data							■	
8.	Intepretasi & Penyusunan Bab 4-5							■	
9.	Sidang Skripsi								■