

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Penelitian yang baik harus menggunakan metode penelitian yang cocok sehingga pada saat penelitian dilaksanakan, tingkat kesalahan terhadap penelitian tersebut tidak terlalu besar atau bahkan tidak ada. Selain itu, objek penelitiannya harus jelas. Pada bab ini penulis menjelaskan tentang objek yang diteliti serta metode apa yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Cafe Bandung.

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan pada Geulis Boutique Hotel and Cafe Bandung. Variabel bebas (*independent variable*) adalah pelatihan (X) yang terdiri dari karakteristik pelatihan yang mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, menggunakan instruktur pelatihan yang professional, materi pelatihan sesuai dengan tujuan, memakai metode pelatihan yang cocok, pelaksanaannya harus berjalan berkesinambungan, adanya perubahan perilaku setelah pelatihan, meningkatkan kualitas kerja, kemudian yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah motivasi kerja (Y) yang meliputi karakteristik orang yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan pekerjaan yang berarti dan

menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, dan mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu. serta implikasi pada kinerja karyawan (Z) yang terdiri dari kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan dalam pekerjaan, tepat waktu dalam kehadiran, dan kebebasan.

Penelitian ini dilakukan di Geulis Boutique Hotel & Café Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang pelatihan terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan di Geulis Boutique Hotel & Café Bandung, sedangkan yang dijadikan subyek penelitian adalah karyawan pada Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah *cross sectional method* sebagaimana yang dikemukakan oleh Husein Umar (2008:45) *cross sectional method*, yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode

Menurut Sugiyono (2009:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan

verifikatif. Menurut Nazir (2007:54) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah: "Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang". Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Selain itu Nazir (2007:64) mengemukakan bahwa metode deskriptif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian.
2. Dalam mengumpulkan data digunakan teknik wawancara, dengan menggunakan *schedule questionair* ataupun *interview guide*.
3. Data yang dikumpulkan memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, menerangkan hubungan, menguji hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

Sugiyono (2010:11) menjelaskan bahwa, "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain".

Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di Geulis Boutique Hotel & Café Bandung. Adapun penelitian verifikatif diterangkan oleh Suharsimi Arikunto (2009:8) "Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan-perhitungan statistik". Dalam penelitian ini akan diuji mengenai kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai pengaruh pelatihan terhadap motivasi

kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan di Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Menurut Ker Linger yang dikutip oleh Sugiyono (2010:17) yang dimaksud dengan metode survei adalah:

Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Survei informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki variabel-variabel yang akan diteliti yang bersifat saling mempengaruhi. Dalam hal ini, variabel-variabel tersebut juga dapat disebut sebagai objek penelitian. Suharsimi Arikunto (2009:96), menjelaskan bahwa, “Variabel adalah objek penelitian atau apa yang akan menjadi titik perhatian suatu penelitian”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2010:58) “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam suatu penelitian agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah pelatihan (X) yang terdiri dari indikator pelatihan yang mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, menggunakan instruktur pelatihan yang professional, materi pelatihan sesuai dengan tujuan, memakai metode pelatihan yang cocok, pelaksanaannya harus berjalan berkesinambungan, adanya perubahan perilaku setelah pelatihan, meningkatkan kualitas kerja, kemudian yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah motivasi kerja (Y) yang meliputi orang yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, dan mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu. serta implikasi pada kinerja karyawan (Z) yang terdiri dari kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan dalam pekerjaan, tepat waktu dalam kehadiran, dan kebebasan.

Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat terlihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel/Konsep	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Pelatihan (X) Pelatihan bagi karyawan	Mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas.	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian tujuan pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kejelasan tujuan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan 	Ordinal	1

Variabel/Konsep	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sjafri Mangkuprawira (2011:134)			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan tujuan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan 	Ordinal	2	
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan tujuan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran kerja 	Ordinal	3	
			<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian sasaran pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian sasaran peserta dan materi pelatihan 	Ordinal	4
	Menggunakan instruktur pelatihan yang professional.	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian instruktur pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggapan peserta terhadap instruktur pelatihan 	Ordinal	5	
	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian materi pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggapan peserta terhadap materi pelatihan 	Ordinal	6	
	Memakai metode pelatihan yang cocok.	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian metode pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian metode pelatihan dengan materi pelatihan 	Ordinal	7	
	Pelaksanaannya harus berjalan berkesinambungan.		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian pelaksanaan pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat intensitas pelatihan 	Ordinal	8
				<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggapan peserta mengenai pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan 	Ordinal	9
	Adanya perubahan perilaku setelah pelatihan,.		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian perubahan pribadi setelah pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengaruh pelatihan pada perilaku dalam bekerja 	Ordinal	10
	Meningkatkan kualitas kerja.		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian hasil pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat peningkatan disiplin kerja 	Ordinal	11
				<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengurangan kesalahan 	Ordinal	12
Motivasi Kerja (Y) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian	Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan 	Ordinal	13	
	Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Program kerja yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat program kerja yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan 	Ordinal	14	

Variabel/Konsep	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Wibowo (2011:379)		pekerjaan	• Tingkat tujuan yang realistis yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal	15	
		• Merealisasikan program kerja	• Tingkat usaha merealisasikan program kerja	Ordinal	16	
			• Tingkat kepuasan dalam proses merealisasikan program kerja	Ordinal	17	
	Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya.	• Kemampuan mengambil keputusan	• Tingkat kemampuan mengambil keputusan	Ordinal	18	
		• Keberanian menghadapi resiko pekerjaan	• Tingkat keberanian menghadapi resiko pekerjaan	Ordinal	19	
	Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan.	• Kemampuan mengerjakan tugas yang berarti	• Tingkat kemampuan mengerjakan tugas	Ordinal	20	
			• Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Ordinal	21	
		• Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	• Tingkat kepuasan terhadap penyelesaian hasil kerja	Ordinal	22	
	Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.	• Keinginan untuk menjadi orang terkemuka	• Tingkat keinginan untuk menjadi orang terkemuka	Ordinal	23	
		• Keinginan untuk menguasai bidang tertentu	• Tingkat keinginan untuk menguasai bidang tertentu	Ordinal	24	
	Kinerja Karyawan (Z) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai	Kualitas kerja	• Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	• Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	25
				• Tingkat hasil kerja yang rapih sesuai dengan aturan	Ordinal	26

Variabel/Konsep	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Malayu S.P. Hasibuan (2011:94)		• Bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan	• Tingkat diterimanya hasil kerja bawahan oleh atasan	Ordinal	27
	Produktivitas	• Pekerjaan yang dihasilkan	• Tingkat pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal	28
			• Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	29
	Pengetahuan pekerjaan	• Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	• Tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	30
			• Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	31
	Bisa Diandalkan	• Bisa diandalkan dalam pekerjaan	• Tingkat kenyamanan terhadap kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	32
			• Tindak lanjut tugas atas pekerjaan yang dibebankan	• Tingkat pengerjaan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan kepada bawahan	Ordinal
	Kehadiran	• Tepat waktu dalam kehadiran	• Tingkat kesesuaian waktu pada jam masuk dan pulang bekerja	Ordinal	34
	Kebebasan		• Tingkat kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	35
			• Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan	Ordinal	36

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2012

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sugiyono (2009:137) menjelaskan bahwa "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen". Secara lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
Pola konsumsi rumah tangga Indonesia Tahun 2011	Frontier Consulting Group dalam Majalah Marketing No.9/XI/September 2011	Sekunder
Jumlah karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung Tahun 2007 – 2011	Manager HRD Geulis Boutique Hotel & Café Bandung 2012	Sekunder
Jumlah karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung Berdasarkan posisi kerja Tahun 2011	Manager HRD Geulis Boutique Hotel & Café Bandung 2012	Sekunder
Rekapitulasi Karyawan Keluar Pada Geulis Boutique Hotel & Café Bandung Tahun 2007 – 2011	Manager HRD Geulis Boutique Hotel & Café Bandung 2012	Sekunder
Tingkat absensi karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung 2007 – 2011	Manager HRD Geulis Boutique Hotel & Café Bandung 2012	Sekunder
Faktor internal dan external yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung	Pra penelitian	Primer
Tanggapan karyawan terhadap pelatihan	Karyawan	Primer
Tanggapan karyawan terhadap motivasi	Karyawan	Primer
Tanggapan karyawan terhadap kinerja	Karyawan	Primer

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Data 2012

Apep Rohimat, 2013

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Didalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk mengambil keputusan untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2010:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas. Oleh sebab itu, untuk menentukan populasi pada penelitian ini menggunakan populasi sasaran, yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung dengan total jumlah karyawan sebanyak berjumlah 55 orang (Berdasarkan wawancara langsung dengan Ibu Ari Irmawati selaku Manager HRD Geulis Boutique Hotel & Café Bandung pada Hari Selasa, 6 Desember 2011). Ukuran tersebut dijumlah dan dirata-ratakan dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini merupakan rincian jumlah karyawan berdasarkan jumlah setiap divisi pekerjaan.

TABEL 3.3
JUMLAH KARYAWAN
GEULIS BOUTIQUE HOTEL & CAFÉ BANDUNG
BERDASARKAN POSISI KERJA
TAHUN 2011

No.	Posisi Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Management	3 orang
2.	Purchasing	2 orang
3.	Accounting	3 orang
4.	Front Office	6 orang
5.	Housekeeping	11 orang
6.	FB Product	11 orang
7.	FB Service	8 orang
8.	Mechanical Electrical	4 orang
9.	Security	6 orang
10.	Driver	1 orang
Total Jumlah Karyawan		55 orang

Sumber : Manager HRD Geulis Boutique Hotel & Café Bandung 2011

Tabel 3.3 memberikan informasi jumlah karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung sebanyak 55 orang yang dapat dijadikan populasi penelitian.

3.2.4.2 Sampel

Dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. Untuk mengambil sampel dari populasi sampel yang presentatif dan mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (2009:117) "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Sedangkan Sugiyono (2010:116) menyatakan bahwa sampel adalah :

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Mengenai berapa jumlah karyawan yang harus diambil dalam penelitian sampel, Suharsimi Arikunto (2009:62) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : “Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dikarenakan jumlah karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung sebanyak 55 orang.

3.2.4.3 Teknik Sampling

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh nilai karakteristik perkiraan (*estimate value*). Menurut Sugiyono (2010:116) “Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel”. Mengingat populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 55 orang, maka teknik *sampling* yang diambil adalah *sampling* jenuh. Sugiyono (2010:116) mengemukakan bahwa “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut *sampling* jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan cara kombinasi secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs web-site, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari mengenai Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.
3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak Geulis Boutique Hotel & Café Bandung. Wawancara ini dilakukan kepada Manager HRD Geulis Boutique Hotel & Café Bandung, guna memperoleh informasi tentang permasalahan yang sedang diteliti. Teknik wawancara yang digunakan yaitu teknik wawancara tidak terstruktur di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono, 2008:233).

4. Kuesioner (angket), dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (pelatihan), Variabel Y (motivasi kerja) dan Variabel Z (kinerja karyawan). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.2.6.1 Pengujian Validitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Akuratnya data tergantung dari instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu *validitas* dan *reliabilitas*.

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah (Sugiyono, 2010:177).

Suharsimi Arikunto (2009:168) mengemukakan bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Suharsimi Arikunto. 2009:146)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 dibawah ini:

TABEL 3.4
INTERPRESTASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009:178)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama.

Adapun variabel yang diuji yaitu pelatihan (X), motivasi kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Hasil pengujian pada 20 responden yang dilakukan di Hotel Scarlet Dago, dengan $dk = n-2 = 20-2=18$ diperoleh $r_{tabel} = \mathbf{0,468}$, nilai tingkat validitas yang diperoleh adalah sebagai berikut :

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS

No.	Variabel X (Pelatihan)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pengetahuan karyawan meningkat karena pelatihan	0,755	0,468	Valid
2.	Keterampilan karyawan meningkat karena pelatihan	0,746	0,468	Valid
3.	Kesadaran karyawan dalam bekerja meningkat karena pelatihan	0,776	0,468	Valid
4.	Pelatihan berkaitan dengan pekerjaan karyawan	0,761	0,468	Valid

5.	Pelatihan menggunakan Instruktur pelatihan yang berpengalaman	0,803	0,468	Valid
6.	Karyawan memahami materi pelatihan yang diberikan	0,781	0,468	Valid
7.	Metode pelatihan cocok dengan materi yang disajikan	0,785	0,468	Valid
8.	Pelatihan harus dilakukan terus-menerus	0,793	0,468	Valid
9.	Pelatihan sudah berjalan dengan baik	0,776	0,468	Valid
10.	Perilaku karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik dari sebelumnya	0,795	0,468	Valid
11.	Karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi setelah mengikuti pelatihan	0,760	0,468	Valid
12.	Karyawan dapat mengurangi kesalahan kerja setelah mengikuti pelatihan	0,756	0,468	Valid
No.	Variabel Y (Motivasi Kerja)	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
13.	Karyawan mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi atas pekerjaan	0,670	0,468	Valid
14.	Karyawan menyusun program/rencana kerja sebelum melakukan pekerjaan.	0,765	0,468	Valid
15.	Karyawan mempunyai tujuan yang jelas atas pekerjaan yang dilakukan	0,706	0,468	Valid
16.	Karyawan berusaha melakukan program kerja tersebut	0,747	0,468	Valid
17.	Karyawan puas menjalani proses dalam melakukan pekerjaan	0,737	0,468	Valid
18.	Karyawan mampu mengambil keputusan dalam kondisi apapun	0,713	0,468	Valid
19.	Karyawan mempunyai keberanian atas resiko pekerjaan yang dilakukan.	0,765	0,468	Valid
20.	Karyawan mampu mengerjakan tugas yang menjadi kewajiban	0,766	0,468	Valid
21.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik	0,745	0,468	Valid
22.	Karyawan merasa puas atas hasil dari setiap pekerjaan yang dilakukan	0,718	0,468	Valid
23.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik agar dikenal oleh rekan kerja maupun atasan.	0,758	0,468	Valid
24.	Karyawan ingin menguasai bidang pekerjaan tertentu	0,730	0,468	Valid

No.	Variabel Z (Kinerja Karyawan)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
25.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai standar	0,700	0,468	Valid
26.	Hasil kerja rapih sesuai aturan perusahaan	0,793	0,468	Valid
27.	Hasil kerja Karyawan diterima dengan baik oleh atasan	0,784	0,468	Valid
28.	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan	0,776	0,468	Valid
29.	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	0,788	0,468	Valid
30.	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai keterampilan yang dimiliki	0,729	0,468	Valid
31.	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki.	0,785	0,468	Valid
32.	Karyawan dapat diandalkan dalam mengerjakan pekerjaan	0,737	0,468	Valid
33.	Karyawan langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan tugas oleh atasan.	0,709	0,468	Valid
34.	Karyawan berusaha tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja	0,766	0,468	Valid
35.	Karyawan diberikan kebebasan (tanpa pengawasan atasan) dalam melakukan pekerjaan	0,726	0,468	Valid
36.	Karyawan tetap bekerja walaupun tanpa pengawasan	0,718	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 3.4 diatas, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**.

3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya dan yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Menurut Sugiyono (2010:183) “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2009:178) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu”.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Husein Umar, 2008:170})$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
 S_t^2 = Deviasi standar total
 $\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{n-1} \quad (\text{Husein Umar, 2008:172})$$

Keterangan:

- N = Jumlah sampel
 n = Jumlah responden
 X = Nilai skor yang dipilih S^2 = Nilai varians

Apep Rohimat, 2013

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas mengarah pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 0,5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($20-2=18$) maka didapat nilai nilai r tabel sebesar **0,468**. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel dilihat dalam Tabel 3.6 berikut :

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Pelatihan	0,951	0,468	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,940	0,468	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,944	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012

Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel, maka variabel yang diuji ketiganya adalah reliabel.

3.2.7 Rancangan Analisis Data dan Hipotesis

Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian

ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Menyusun data
Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Di mana:

n = nilai yang diperoleh
N = jumlah seluruh nilai
100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul
3. Tabulasi data
Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Memberi skor pada setiap item
 - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - c. Menyusun *ranking* skor pada setiap variabel penelitian
4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya (Sugiyono, 2008:144).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Pelatihan

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap pelatihan yang meliputi: pelatihan yang mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, menggunakan instruktur pelatihan yang professional, materi pelatihan sesuai dengan tujuan, memakai metode pelatihan yang cocok, pelaksanaannya harus berjalan berkesinambungan, adanya perubahan perilaku setelah pelatihan, meningkatkan kualitas kerja.

2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap motivasi kerja yang meliputi orang yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, dan mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

3. Analisis Deskriptif Kinerja

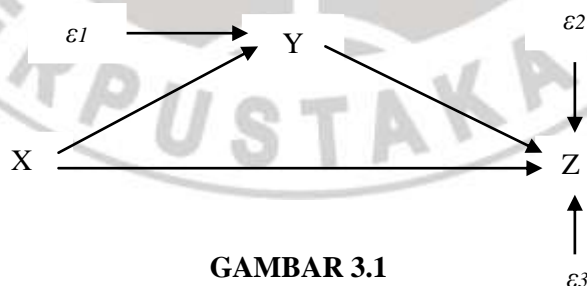
Variabel Z terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan dalam pekerjaan, tepat waktu dalam kehadiran, dan kebebasan.

4. Analisis Deskriptif tentang pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan.

3.2.7.2 Analisis Verifikatif Menggunakan *Path Analysis*

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur). Analisis jalur digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X yaitu pelatihan yang terdiri dari pelatihan yang mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas (X_1), menggunakan instruktur pelatihan yang professional (X_2), materi pelatihan sesuai dengan tujuan (X_3), memakai metode pelatihan yang cocok (X_4), pelaksanaannya harus berjalan berkesinambungan (X_5), adanya perubahan perilaku setelah pelatihan (X_6), meningkatkan kualitas kerja (X_7), terhadap variabel Y yaitu motivasi kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan (Z) baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan hipotesis konseptual yang diajukan, dimana hipotesis konseptual itu saling berhubungan, maka terlebih dahulu hipotesis konseptual tersebut digambarkan dalam sebuah paradigma, sehingga terlihat jelas hubungan antara variabel. Hipotesis tersebut digambarkan dalam sebuah paradigma seperti terlihat pada Gambar 3.1 berikut ini.



GAMBAR 3.1
STRUKTUR HUBUNGAN KAUSAL
ANTARA X, Y DAN Z

Keterangan:

- X : Pelatihan
Y : Motivasi Kerja
Z : Kinerja Karyawan
 ε : Epsilon (Variabel lain)

Apep Rohimat, 2013

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Struktur hubungan di atas menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara variabel pelatihan (X), motivasi kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z) yaitu ε (variabel lain), namun pada penelitian ini variabel tersebut tidak diperhatikan.

Struktur hubungan antara pelatihan (X) dan motivasi kerja (Y) diuji melalui analisis jalur. Hipotesis 1 yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh antara pelatihan (X) terhadap motivasi kerja (Y). pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Hipotesis digambarkan sebagai berikut:



GAMBAR 3.2
STRUKTUR HUBUNGAN KAUSAL HIPOTESIS 1

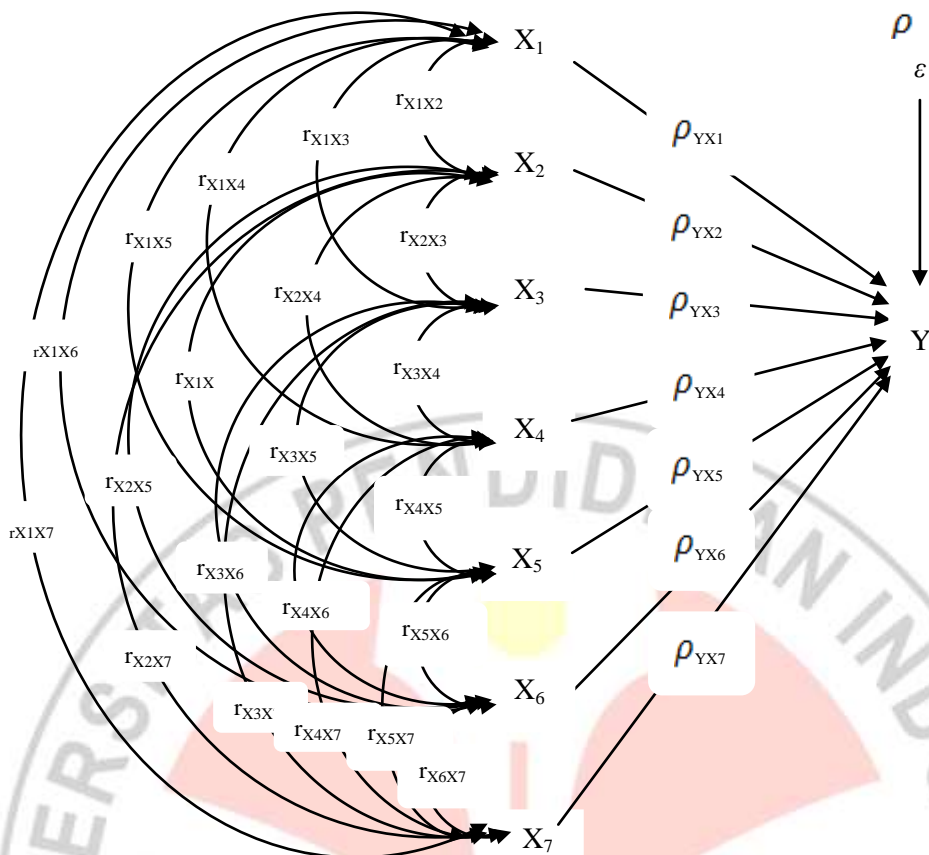
Keterangan:

X : Pelatihan

Y : Motivasi kerja

ε_1 : Epsilon 1 (Variabel lain)

- b. Selanjutnya struktur hubungan di atas diterjemahkan ke dalam beberapa sub hipotesis yang menyatakan pengaruh sub variabel bebas yang paling dominan terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelas lagi dapat dilihat pada Gambar 3.3 di bawah ini.



GAMBAR 3.3
DIAGRAM JALUR SUB STRUKTUR HIPOTESIS 1

c. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas

$$R1 = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 & X_3 & X_4 & X_5 & X_6 & X_7 \\ 1 & r_{X_2X_1} & r_{X_3X_1} & r_{X_4X_1} & r_{X_5X_1} & r_{X_6X_1} & r_{X_7X_1} \\ & 1 & r_{X_3X_2} & r_{X_4X_2} & r_{X_5X_2} & r_{X_6X_2} & r_{X_7X_2} \\ & & 1 & r_{X_4X_3} & r_{X_5X_3} & r_{X_6X_3} & r_{X_7X_3} \\ & & & 1 & r_{X_5X_4} & r_{X_6X_4} & r_{X_7X_4} \\ & & & & 1 & r_{X_6X_5} & r_{X_7X_5} \\ & & & & & 1 & r_{X_7X_6} \\ & & & & & & 1 \end{bmatrix}$$

d. Identifikasi persamaan sub struktur hipotesis

Menghitung matriks invers korelasi

$$R1^{-1} = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 & X_3 & X_4 & X_5 & X_6 & X_7 \\ C_{1.1} & C_{1.2} & C_{1.3} & C_{1.4} & C_{1.5} & C_{1.6} & C_{1.7} \\ & C_{2.2} & C_{2.3} & C_{2.4} & C_{2.5} & C_{2.6} & C_{2.7} \\ & & C_{3.3} & C_{3.4} & C_{3.5} & C_{3.6} & C_{3.7} \\ & & & C_{4.4} & C_{4.5} & C_{4.6} & C_{4.7} \\ & & & & C_{5.5} & C_{5.6} & C_{5.7} \\ & & & & & C_{6.6} & C_{6.7} \\ & & & & & & C_{7.7} \end{bmatrix}$$

Menghitung semua koefisien jalur melalui rumus sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} P_{YX1} \\ P_{YX2} \\ P_{YX3} \\ P_{YX4} \\ P_{YX5} \\ P_{YX6} \\ P_{YX7} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 & X_3 & X_4 & X_5 & X_6 & X_7 \\ C_{1.1} & C_{1.2} & C_{1.3} & C_{1.4} & C_{1.5} & C_{1.6} & C_{1.7} \\ & C_{2.2} & C_{2.3} & C_{2.4} & C_{2.5} & C_{2.6} & C_{2.7} \\ & & C_{3.3} & C_{3.4} & C_{3.5} & C_{3.6} & C_{3.7} \\ & & & C_{4.4} & C_{4.5} & C_{4.6} & C_{4.7} \\ & & & & C_{5.5} & C_{5.6} & C_{5.7} \\ & & & & & C_{5.6} & C_{5.7} \\ & & & & & & C_{6.7} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{YX1} \\ r_{YX2} \\ r_{YX3} \\ r_{YX4} \\ r_{YX5} \\ r_{YX6} \\ r_{YX7} \end{bmatrix}$$

- e. Hitung R²Y (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇ terhadap Y dengan menggunakan rumus:

$$R^2Y (X_1, \dots, X_7) = [\rho_{YX1}, \dots, \rho_{YX6}] \begin{bmatrix} r_{YX1} \\ \dots \\ r_{YX7} \end{bmatrix}$$

- f. Menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel.

Pengaruh X terhadap Y:

Pengaruh (X₁) terhadap (Y)

Pengaruh langsung	=	$\rho_{YX1} \cdot \rho_{YX1}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₂)	=	$\rho_{YX1} \cdot r_{X1X2} \cdot \rho_{YX2}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₃)	=	$\rho_{YX1} \cdot r_{X1X3} \cdot \rho_{YX3}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₄)	=	$\rho_{YX1} \cdot r_{X1X4} \cdot \rho_{YX4}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₅)	=	$\rho_{YX1} \cdot r_{X1X5} \cdot \rho_{YX5}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₆)	=	$\rho_{YX1} \cdot r_{X1X6} \cdot \rho_{YX6}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₇)	=	$\rho_{YX1} \cdot r_{X1X7} \cdot \rho_{YX7}$	+

Pengaruh total (X₁) terhadap (Y) =

Pengaruh (X₂) terhadap (Y)

Pengaruh langsung	=	$\rho_{YX2} \cdot \rho_{YX2}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₁)	=	$\rho_{YX2} \cdot r_{X2X1} \cdot \rho_{YX1}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₃)	=	$\rho_{YX2} \cdot r_{X2X3} \cdot \rho_{YX3}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₄)	=	$\rho_{YX2} \cdot r_{X2X4} \cdot \rho_{YX4}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₅)	=	$\rho_{YX2} \cdot r_{X2X5} \cdot \rho_{YX5}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₆)	=	$\rho_{YX2} \cdot r_{X2X6} \cdot \rho_{YX6}$	
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₇)	=	$\rho_{YX2} \cdot r_{X2X7} \cdot \rho_{YX7}$	+

Pengaruh total (X₂) terhadap (Y) =

Pengaruh (X_3) terhadap (Y)

$$\begin{aligned}
 &\text{Pengaruh langsung} &&= \rho_{YX3} \cdot \rho_{YX3} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_1) &&= \rho_{YX3} \cdot r_{X3X1} \cdot \rho_{YX1} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_2) &&= \rho_{YX3} \cdot r_{X3X2} \cdot \rho_{YX2} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_4) &&= \rho_{YX3} \cdot r_{X3X4} \cdot \rho_{YX4} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_5) &&= \rho_{YX3} \cdot r_{X3X5} \cdot \rho_{YX5} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_6) &&= \rho_{YX3} \cdot r_{X3X6} \cdot \rho_{YX6} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_7) &&= \rho_{YX3} \cdot r_{X3X6} \cdot \rho_{YX7} \quad +
 \end{aligned}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_3) \text{ terhadap } (Y) = \dots\dots\dots$$

Pengaruh (X_4) terhadap (Y)

$$\begin{aligned}
 &\text{Pengaruh langsung} &&= \rho_{YX4} \cdot \rho_{YX4} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_1) &&= \rho_{YX4} \cdot r_{X4X1} \cdot \rho_{YX1} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_2) &&= \rho_{YX4} \cdot r_{X4X2} \cdot \rho_{YX2} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_3) &&= \rho_{YX4} \cdot r_{X4X3} \cdot \rho_{YX3} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_5) &&= \rho_{YX4} \cdot r_{X4X5} \cdot \rho_{YX5} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_6) &&= \rho_{YX4} \cdot r_{X4X6} \cdot \rho_{YX6} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_7) &&= \rho_{YX4} \cdot r_{X4X6} \cdot \rho_{YX7} \quad +
 \end{aligned}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_4) \text{ terhadap } (Y) = \dots\dots\dots$$

Pengaruh (X_5) terhadap (Y)

$$\begin{aligned}
 &\text{Pengaruh langsung} &&= \rho_{YX5} \cdot \rho_{YX5} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_1) &&= \rho_{YX5} \cdot r_{X5X1} \cdot \rho_{YX1} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_2) &&= \rho_{YX5} \cdot r_{X5X2} \cdot \rho_{YX2} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_3) &&= \rho_{YX5} \cdot r_{X5X3} \cdot \rho_{YX3} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_4) &&= \rho_{YX5} \cdot r_{X5X4} \cdot \rho_{YX4} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_6) &&= \rho_{YX5} \cdot r_{X5X6} \cdot \rho_{YX6} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_7) &&= \rho_{YX5} \cdot r_{X5X6} \cdot \rho_{YX7} \quad +
 \end{aligned}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_5) \text{ terhadap } (Y) = \dots\dots\dots$$

Pengaruh (X_6) terhadap (Y)

$$\begin{aligned}
 &\text{Pengaruh langsung} &&= \rho_{YX6} \cdot \rho_{YX6} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_1) &&= \rho_{YX6} \cdot r_{X6X1} \cdot \rho_{YX1} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_2) &&= \rho_{YX6} \cdot r_{X6X2} \cdot \rho_{YX2} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_3) &&= \rho_{YX6} \cdot r_{X6X3} \cdot \rho_{YX3} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_4) &&= \rho_{YX6} \cdot r_{X6X4} \cdot \rho_{YX4} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_5) &&= \rho_{YX6} \cdot r_{X6X5} \cdot \rho_{YX5} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_7) &&= \rho_{YX6} \cdot r_{X6X6} \cdot \rho_{YX7} \quad +
 \end{aligned}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_6) \text{ terhadap } (Y) = \dots\dots\dots$$

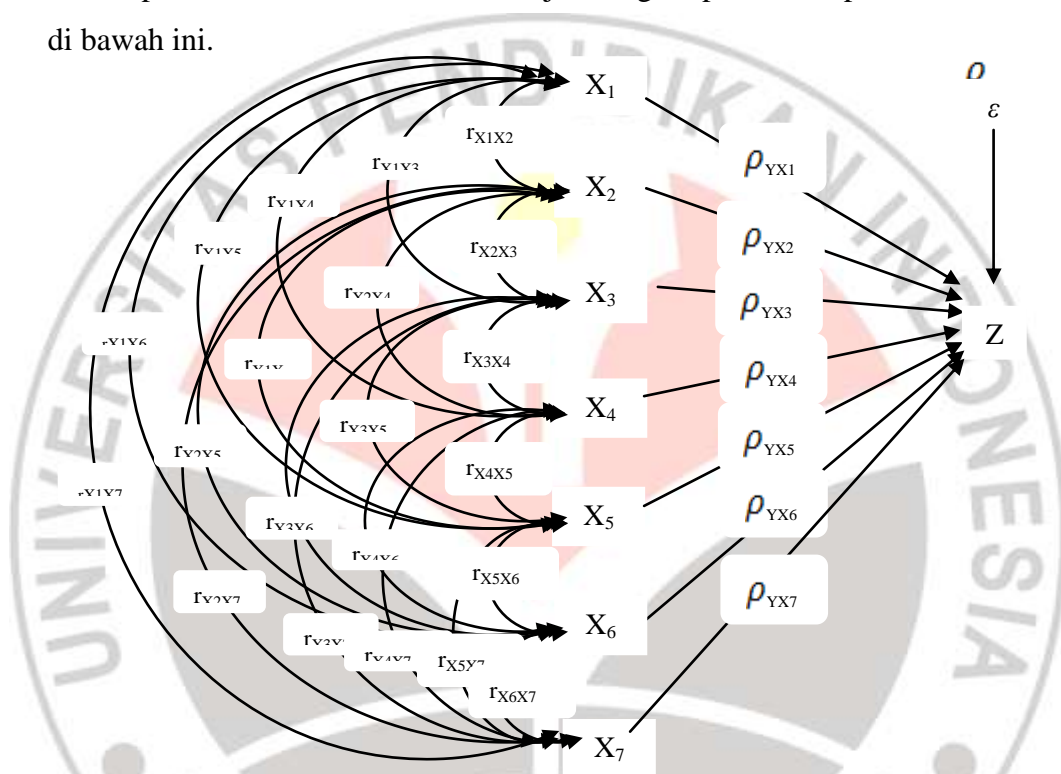
Keterangan:

X : Pelatihan

Z : Kinerja karyawan

ε_2 : Epsilon 2 (Variabel Lain)

- j. Selanjutnya struktur hubungan di atas diterjemahkan ke dalam beberapa sub hipotesis yang menyatakan pengaruh sub variabel bebas yang paling dominan terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelas lagi dapat dilihat pada Gambar 3.5 di bawah ini.



GAMBAR 3.5
DIAGRAM JALUR SUB STRUKTUR HIPOTESIS 2

- k. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas

$$R1 = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 & X_3 & X_4 & X_5 & X_6 & X_7 \\ 1 & r_{X_2X_1} & r_{X_3X_1} & r_{X_4X_1} & r_{X_5X_1} & r_{X_6X_1} & r_{X_7X_1} \\ & 1 & r_{X_3X_2} & r_{X_4X_2} & r_{X_5X_2} & r_{X_6X_2} & r_{X_7X_2} \\ & & 1 & r_{X_4X_3} & r_{X_5X_3} & r_{X_6X_3} & r_{X_7X_3} \\ & & & 1 & r_{X_5X_4} & r_{X_6X_4} & r_{X_7X_4} \\ & & & & 1 & r_{X_6X_5} & r_{X_7X_5} \\ & & & & & 1 & r_{X_7X_6} \\ & & & & & & 1 \end{bmatrix}$$

- l. Identifikasi persamaan sub struktur hipotesis

Menghitung matriks invers korelasi

$$R1^{-1} = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 & X_3 & X_4 & X_5 & X_6 & X_7 \\ C_{1.1} & C_{1.2} & C_{1.3} & C_{1.4} & C_{1.5} & C_{1.6} & C_{1.7} \\ & C_{2.2} & C_{2.3} & C_{2.4} & C_{2.5} & C_{2.6} & C_{2.7} \\ & & C_{3.3} & C_{3.4} & C_{3.5} & C_{3.6} & C_{3.7} \\ & & & C_{4.4} & C_{4.5} & C_{4.6} & C_{4.7} \\ & & & & C_{5.5} & C_{5.6} & C_{5.7} \\ & & & & & C_{6.6} & C_{6.7} \\ & & & & & & C_{7.7} \end{bmatrix}$$

Menghitung semua koefisien jalur melalui rumus sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} P_{YX1} \\ P_{YX2} \\ P_{YX3} \\ P_{YX4} \\ P_{YX5} \\ P_{YX6} \\ P_{YX7} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} X_1 & X_2 & X_3 & X_4 & X_5 & X_6 & X_7 \\ C_{1.1} & C_{1.2} & C_{1.3} & C_{1.4} & C_{1.5} & C_{1.6} & C_{1.7} \\ & C_{2.2} & C_{2.3} & C_{2.4} & C_{2.5} & C_{2.6} & C_{2.7} \\ & & C_{3.3} & C_{3.4} & C_{3.5} & C_{3.6} & C_{3.7} \\ & & & C_{4.4} & C_{4.5} & C_{4.6} & C_{4.7} \\ & & & & C_{5.5} & C_{5.6} & C_{5.7} \\ & & & & & C_{5.6} & C_{5.7} \\ & & & & & & C_{6.7} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{YX1} \\ r_{YX2} \\ r_{YX3} \\ r_{YX4} \\ r_{YX5} \\ r_{YX6} \\ r_{YX7} \end{bmatrix}$$

m. Hitung R²Y (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇ terhadap Y dengan menggunakan rumus:

$$R^2Y (X_1, \dots, X_7) = [\rho_{YX1}, \dots, \rho_{YX6}] \begin{bmatrix} r_{YX1} \\ \dots \\ r_{YX7} \end{bmatrix}$$

n. Menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel.

Pengaruh X terhadap Z:

Pengaruh (X₁) terhadap (Z)

Pengaruh langsung	=	$\rho_{ZX1} \cdot \rho_{YX1}$
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₂)	=	$\rho_{ZX1} \cdot r_{X1X2} \cdot \rho_{ZX2}$
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₃)	=	$\rho_{ZX1} \cdot r_{X1X3} \cdot \rho_{ZX3}$
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₄)	=	$\rho_{ZX1} \cdot r_{X1X4} \cdot \rho_{ZX4}$
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₅)	=	$\rho_{ZX1} \cdot r_{X1X5} \cdot \rho_{ZX5}$
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₆)	=	$\rho_{ZX1} \cdot r_{X1X6} \cdot \rho_{ZX6}$
Pengaruh tidak langsung melalui (X ₇)	=	$\rho_{ZX1} \cdot r_{X1X7} \cdot \rho_{ZX7} +$

Pengaruh total (X₁) terhadap (Z) =

Pengaruh (X_2) terhadap (Z)

$$\begin{aligned}
 &\text{Pengaruh langsung} &&= \rho_{ZX2} \cdot \rho_{YX2} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_1) &&= \rho_{ZX2} \cdot r_{X2X1} \cdot \rho_{ZX1} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_3) &&= \rho_{ZX2} \cdot r_{X2X3} \cdot \rho_{ZX3} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_4) &&= \rho_{ZX2} \cdot r_{X2X4} \cdot \rho_{ZX4} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_5) &&= \rho_{ZX2} \cdot r_{X2X5} \cdot \rho_{ZX5} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_6) &&= \rho_{ZX2} \cdot r_{X2X6} \cdot \rho_{ZX6} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_7) &&= \rho_{ZX2} \cdot r_{X2X7} \cdot \rho_{ZX7} +
 \end{aligned}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_2) \text{ terhadap } (Z) = \dots\dots\dots$$

Pengaruh (X_3) terhadap (Z)

$$\begin{aligned}
 &\text{Pengaruh langsung} &&= \rho_{ZX3} \cdot \rho_{YX3} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_1) &&= \rho_{ZX3} \cdot r_{X3X1} \cdot \rho_{ZX1} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_2) &&= \rho_{ZX3} \cdot r_{X3X2} \cdot \rho_{ZX2} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_4) &&= \rho_{ZX3} \cdot r_{X3X4} \cdot \rho_{ZX4} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_5) &&= \rho_{ZX3} \cdot r_{X3X5} \cdot \rho_{ZX5} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_6) &&= \rho_{ZX3} \cdot r_{X3X6} \cdot \rho_{ZX6} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_7) &&= \rho_{ZX3} \cdot r_{X3X7} \cdot \rho_{ZX7} +
 \end{aligned}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_3) \text{ terhadap } (Z) = \dots\dots\dots$$

Pengaruh (X_4) terhadap (Z)

$$\begin{aligned}
 &\text{Pengaruh langsung} &&= \rho_{ZX4} \cdot \rho_{YX4} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_1) &&= \rho_{ZX4} \cdot r_{X4X1} \cdot \rho_{ZX1} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_2) &&= \rho_{ZX4} \cdot r_{X4X2} \cdot \rho_{ZX2} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_3) &&= \rho_{ZX4} \cdot r_{X4X3} \cdot \rho_{ZX3} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_5) &&= \rho_{ZX4} \cdot r_{X4X5} \cdot \rho_{ZX5} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_6) &&= \rho_{ZX4} \cdot r_{X4X6} \cdot \rho_{ZX6} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_7) &&= \rho_{ZX4} \cdot r_{X4X7} \cdot \rho_{ZX7} +
 \end{aligned}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_4) \text{ terhadap } (Z) = \dots\dots\dots$$

Pengaruh (X_5) terhadap (Z)

$$\begin{aligned}
 &\text{Pengaruh langsung} &&= \rho_{ZX5} \cdot \rho_{YX5} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_1) &&= \rho_{ZX5} \cdot r_{X5X1} \cdot \rho_{ZX1} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_2) &&= \rho_{ZX5} \cdot r_{X5X2} \cdot \rho_{ZX2} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_3) &&= \rho_{ZX5} \cdot r_{X5X3} \cdot \rho_{ZX3} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_4) &&= \rho_{ZX5} \cdot r_{X5X4} \cdot \rho_{ZX4} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_6) &&= \rho_{ZX5} \cdot r_{X5X6} \cdot \rho_{ZX6} \\
 &\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_7) &&= \rho_{ZX5} \cdot r_{X5X7} \cdot \rho_{ZX7} +
 \end{aligned}$$

$$\text{Pengaruh total } (X_5) \text{ terhadap } (Z) = \dots\dots\dots$$

Hipotesis 3 yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z). pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut.

a. Hiptesis digambarkan sebagai berikut:



GAMBAR 3.6
STRUKTUR HUBUNGAN KAUSAL HIPOTESIS 3

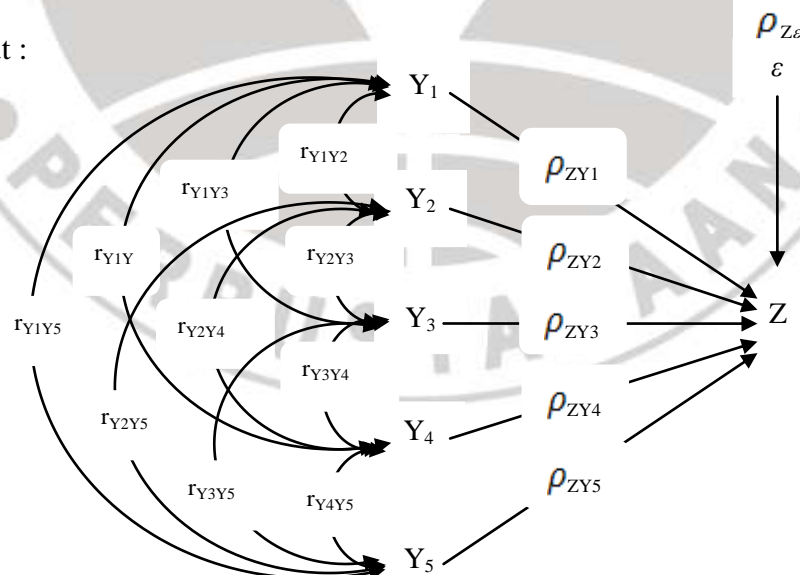
Keterangan:

Y : Motivasi kerja

Z : Kinerja karyawan

ε_3 : Epsilon 3 (Variabel lain)

b. Selanjutnya diagram hipotesis di atas diterjemahkan ke dalam beberapa sub hipotesis yang menyatakan pengaruh sub variabel bebas yang paling dominan terhadap variabel terikat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.7 sebagai berikut :



GAMBAR 3.7
DIAGRAM JALUR SUB STRUKTUR HIPOTESIS 3

a. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas

$$R_2 = \begin{bmatrix} Y_1 & Y_2 & Y_3 & Y_4 & Y_5 \\ 1 & r_{Y_1Y_2} & r_{Y_3Y_1} & r_{Y_4Y_1} & r_{Y_5Y_1} \\ & 1 & r_{Y_3Y_2} & r_{Y_4Y_2} & r_{Y_5Y_2} \\ & & 1 & r_{Y_4Y_3} & r_{Y_5Y_3} \\ & & & 1 & r_{Y_5Y_4} \\ & & & & 1 \end{bmatrix}$$

b. Identifikasi persamaan sub struktur hipotesis

Menghitung matriks invers korelasi

$$R_2^{-1} = \begin{bmatrix} Y_1 & Y_2 & Y_3 & Y_4 & Y_5 \\ C_{1.1} & C_{1.2} & C_{1.3} & C_{1.4} & C_{1.5} \\ & C_{2.2} & C_{2.3} & C_{2.4} & C_{2.5} \\ & & C_{3.3} & C_{3.4} & C_{3.5} \\ & & & C_{4.4} & C_{4.5} \\ & & & & C_{5.5} \end{bmatrix}$$

Menghitung semua koefisien jalur melalui rumus sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} P_{ZY1} \\ P_{ZY2} \\ P_{ZY3} \\ P_{ZY4} \\ P_{ZY5} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} Y_1 & Y_2 & Y_3 & Y_4 & Y_5 \\ C_{1.1} & C_{1.2} & C_{1.3} & C_{1.4} & C_{1.5} \\ & C_{2.2} & C_{2.3} & C_{2.4} & C_{2.5} \\ & & C_{3.3} & C_{3.4} & C_{3.5} \\ & & & C_{4.4} & C_{4.5} \\ & & & & C_{5.5} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{ZY1} \\ r_{ZY2} \\ r_{ZY3} \\ r_{ZY4} \\ r_{ZY5} \end{bmatrix}$$

c. Hitung R²Y (Y₁, Y₂, Y₃, Y₄, Y₅) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total Y₁, Y₂, Y₃, Y₄, Y₅ terhadap Y dengan menggunakan rumus:

$$R^2Y (Y_1, \dots, Y_5) = [\rho_{YZ1}, \dots, \rho_{YZ5}] \begin{bmatrix} r_{YZ1} \\ \dots \\ r_{YZ5} \end{bmatrix}$$

d. Menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel

Pengaruh Y terhadap Z :

Pengaruh (Y₁) terhadap (Z)

Pengaruh langsung	=	$\rho_{ZY1} \cdot \rho_{ZY1}$
Pengaruh tidak langsung melalui (Y ₂)	=	$\rho_{ZY1} \cdot r_{Y_1Y_2} \cdot \rho_{ZY2}$
Pengaruh tidak langsung melalui (Y ₃)	=	$\rho_{ZY1} \cdot r_{Y_1Y_3} \cdot \rho_{ZY3}$
Pengaruh tidak langsung melalui (Y ₄)	=	$\rho_{ZY1} \cdot r_{Y_1Y_4} \cdot \rho_{ZY4}$
Pengaruh tidak langsung melalui (Y ₅)	=	$\rho_{ZY1} \cdot r_{Y_1Y_5} \cdot \rho_{ZY5} +$

Pengaruh total (Y₁) terhadap (Z) =

H_a : Sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{ZYi} \neq 0$, $i = 1, 2, 3, 4$ dan 5

g. Statistik uji yang digunakan adalah

$$F = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k \rho_{ZYi}^2}{k \sum_{i=1}^k \rho_{ZYi}^2}$$

Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan tabel distribusi F *snedector*, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis secara keseluruhan adalah Hasil F hitung dibandingkan dengan tabel distribusi F *Snedector*, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sedangkan cara kedua yaitu dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi (*sig*) penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 kriterianya sebagai berikut

1. Jika *sig* penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika *sig* penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Setelah penerimaan atau penolakan hipotesis secara keseluruhan telah dilakukan selanjutnya dapat diteruskan pada pengujian secara parsial (individu) menurut Roachaety dkk. (2009:157) adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan $n-k-1$ serta berada pada uji satu pihak, yaitu pihak

kanan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis pada penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut.

Hipotesis 1 (X-Y) :

Penerimaan atau penolakan hipotesis 1 secara simultan (keseluruhan).

$H_0 = 0$: artinya pelatihan tidak berpengaruh secara simultan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

$H_a \neq 0$: artinya pelatihan berpengaruh secara simultan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

Penerimaan atau penolakan hipotesis 1 secara parsial (individu).

$H_0: \rho = 0$: artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan yang mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, menggunakan instruktur pelatihan yang professional, materi pelatihan sesuai dengan tujuan, memakai metode pelatihan yang cocok, pelaksanaannya harus berjalan berkesinambungan, adanya perubahan perilaku setelah pelatihan, meningkatkan kualitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

$H_a: \rho > 0$: artinya terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan yang mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, menggunakan instruktur pelatihan yang professional, materi pelatihan sesuai dengan tujuan, memakai metode pelatihan yang cocok, pelaksanaannya harus berjalan berkesinambungan, adanya perubahan perilaku setelah pelatihan, meningkatkan kualitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

Hipotesis 2 (X-Z) :

Penerimaan atau penolakan hipotesis 2 secara simultan (keseluruhan).

$H_0 = 0$: artinya pelatihan tidak berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

$H_a \neq 0$: artinya pelatihan berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

Penerimaan atau penolakan hipotesis 2 secara parsial (individu).

$H_0 : \rho = 0$: artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan yang mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, menggunakan instruktur pelatihan yang profesional, materi pelatihan sesuai dengan tujuan, memakai metode pelatihan yang cocok, pelaksanaannya harus berjalan berkesinambungan, adanya perubahan perilaku setelah pelatihan, meningkatkan kualitas kerja terhadap kinerja kerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

$H_a : \rho > 0$: artinya terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan yang mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, menggunakan instruktur pelatihan yang profesional, materi pelatihan sesuai dengan tujuan, memakai metode pelatihan yang cocok, pelaksanaannya harus berjalan berkesinambungan, adanya perubahan perilaku setelah pelatihan, meningkatkan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

Hipotesis 3 (Y-Z) :

Penerimaan atau penolakan hipotesis 3 secara simultan (keseluruhan).

$H_0 = 0$: artinya motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

$H_a \neq 0$: artinya motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

Penerimaan atau penolakan hipotesis 3 secara parsial (individu).

$H_0 : \rho = 0$: artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara indikator motivasi yaitu orang yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, dan mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu terhadap kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

$H_a : \rho > 0$: artinya terdapat pengaruh yang positif antara indikator motivasi yaitu orang yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, dan mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu terhadap kinerja karyawan Geulis Boutique Hotel & Café Bandung.

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi kuat rendahnya hubungan pengaruh antara pelatihan (X) dan motivasi kerja (Y) serta dampaknya kepada kinerja karyawan (Z), digunakan klasifikasi koefisien korelasi pada Tabel 3.7 di bawah ini.

TABEL 3.7
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRESTASI
KOEFISIEN KORELASI

Koefisien Kolerasi	Klasifikasi
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 (2010:95)

Kemudian untuk menafsirkan seberapa besar pengaruh pelatihan (X) terhadap motivasi kerja (Y) dan implikasinya kepada kinerja karyawan (Z) digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada di antara 0-100%. Jika nilai koefisien penentu mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruhnya. Sehingga dibuat interpretasi koefisien penentu sebagai berikut.

TABEL 3.8
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
KOEFISIEN DETERMINASI

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% –19,99%	Sangat lemah
20% –39,99%	Lemah
40% –59,99%	Sedang
60% –79,99%	Kuat
80% –100%	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono dan Modifikasi (2010:95)