

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme dan metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi (Sugiyono, 2007)

Penelitian ini dilakukan di PT Karya Niaga Abadi *J&T Express* cabang Mojoagung guna mempengaruhi pengaruh *Knowledge Sharing* dan Insentif terhadap Kinerja karyawannya. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana responden diberi beberapa pertanyaan berupa tertulis (angket). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah 30 karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Karya Niaga Abadi *J&T Express* cabang Mojoagung, Jalan Raya Mojoagung No.201, Kauman, Mojoagung, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1.3.1. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel dimana terdapat dua variabel bebas yaitu *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) (X1) dan Insentif (X2), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan guna meningkatkan mutu produktivitas suatu perusahaan, dalam kurun waktu yang mempunyai wewenang serta tugas masing-masing.

Dalam melaksanakan tugasnya. Bangun (2012:234) mengemukakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan indikator sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

**2. Variable Bebas (X) : *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan)
(X1)**

Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan) merupakan merupakan hasil yang diperoleh dari Pendidikan baik berupa pengalaman, keyakinan maupun asumsi-asumsi yang dimiliki karyawan dalam mengatasi setiap persoalan. Apabila karyawan memiliki pengetahuan yang luas maka karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan efisien.

Indikator *Knowledge Sharing* menurut Nonaka dan Takeuchi menyatakan bahwa pengetahuan sebagai aliran dapat dikaitkan dengan konsep pengetahuan *tacit* dan *explicit*. Adapun indicator knowledge sharing yakni:

Knowledge Sharing Tacit

- a. Ketrampilan, kemampuan menyampaikan serta mengumpulkan ketrampilan yang dimiliki.
- b. Pengalaman, kemampuan dalam menyampaikan serta mengumpulkan pengetahuan dalam bentuk pengalaman pribadi.
- c. Ide/gagasan, kemampuan mahasiswa dalam menyampaikan dan mengumpulkan ide atau gagasan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Knowledge Sharing Explicit

- a. Dokumen, kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi dalam bentuk dokumen.

- b. Laporan, kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan pengetahuan dalam bentuk laporan.

3. Variable Bebas (X) : Insentif (X2)

Menurut Rivai (2009:388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kinerja Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.

2. Lama Kerja Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Senioritas Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Kebutuhan Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

5. Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh

orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis

6. Evaluasi Jabatan Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Elemen
1.	Knowledge Sharing	Knowledge Sharing Tacit	Ketrampilan	kemampuan menyampaikan serta mengumpulkan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan.
			Pengalaman	Kemampuan dalam menyampaikan serta mengumpulkan pengetahuan dalam bentuk pengalaman

Lanjutan Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

				pribadi.
			Ide/gagasan	Kemampuan karyawan dalam menyampaikan, mengumpulkan informasi/ide/gagasan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.
		Knowledge Sharing Explicit	Dokumen	Kemampuan karyawan dalam mengumpulkan dan menyampaikan pengetahuan dan informasi dalam bentuk dokumen.
			Laporan	Kemampuan karyawan dalam mengumpulkan dan menyampaikan pengetahuan dalam bentuk laporan.
2.	Insentif		Kinerja sistem insentif	Besarnya insentif sesuai dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.
			Lama kerja	Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
			Senioritas	Didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

Lanjutan Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

			Kebutuhan	Insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.
			Keadilan dan Kelayakan	Insentif diberikan secara adil dan layak pada karyawan.
			Evaluasi jabatan	Untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi
3.	Kinerja Karyawan		Jumlah pekerjaan	Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan.
			Kualitas pekerjaan	Mampu memberikan kualitas pekerjaan dengan baik
			Ketepatan waktu	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu.
			Kehadiran	Hadir tepat waktu dan sesuai dengan ketetapan perusahaan.
			Kemampuan kerjasama	Mampu bekerjasama terhadap kelompok maupun relasi

1.3.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, variabel yang akan diuji dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan-pernyataan (Sugiyono, 2013). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Pada penelitian ini responden diharapkan untuk memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian dari setiap jawaban yang diberikan akan mendapat nilai yakni (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang

diperoleh akan dijumlahkan dan dari jumlah tersebut akan menjadi nilai total. Nilai total yang didapat akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

1.4. Penentuan Populasi Sampel

1.4.1. Populasi

Sugiyono, (2013) mengemukakan bahwa, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Karya Niaga Abadi *J&T Express* cabang Mojoagung yang berjumlah 49 karyawan devisi *Sprinter*.

1.4.2. Sampel

Sugiyono, (2013) menarik kesimpulan, bahwa, sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian ini yaitu *Sprinter Pick-Up* 30 Karyawan.

1.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono, (2013) juga mengatakan bahwa, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

1.5. Teknik Pengumpulan Data

1.5.1. Jenis dan Sumber Data

Data memegang peran penting dalam sebuah penelitian sebagai alat untuk pembuktian hipotesis yang telah disusun serta pencapaian tujuan penelitian. Dalam penelitian harus menentukan jenis data yang diperlukan serta bagaimana cara mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengolah data yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, antara lain diuraikan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung diperoleh penulis dari sumber data selama melakukan penelitian di lapangan (Sugiyono, 2013). Data primer diperoleh dari hasil jawaban angket yang dibagikan kepada pegawai (responden).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder pada umumnya telah dikumpulkan dan diolah oleh lembaga pengumpul data dan kemudian dipublikasikan kepada masyarakat umum pengguna data (Sugiyono, 2013). Data sekunder diperoleh dari catatan-catatan, dokumen, arsip atau dengan cara membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitian.

1.5.2. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

1) Angket

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan lembar angket berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden sesuai dengan permintaan pengguna.

2) Wawancara (*Interview*)

Suatu proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan berhadapan muka antara pewawancara dengan responden dan dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan.

3) Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, karya ilmiah, internet, serta catatan-catatan perusahaan.

4) Observasi (Pengamatan)

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan atau situasi yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Metode ini dipakai untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

1.6. Uji Instrumen

Uji coba instrument digunakan untuk menilai apakah instrument yang dipakai memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrument

dalam penelitian. Untuk dapat digunakan dalam penelitian ini, instrument penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

1.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghozali, 2010).

- a. Jika r positif serta $r > 0,3$ maka item pernyataan tersebut valid
- b. Jika r tidak positif serta $r < 0,3$ maka item pernyataan tersebut tidak valid

Adapun rumus dari uji validitas menurut Sugiyono (2012) yaitu:

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)\} \cdot \{n (\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan:

- r = Korelasi
 x = Skor tiap item
 y = Total item
 n = Banyaknya sampel dalam penelitian
 y^2 = Jumlah kuadran nilai y
 x^2 = Jumlah kuadran nilai x

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-

masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0,30. Sugiyono, (2013:124).

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Kuosioner Penelitian

Variabel	No Item	r Hitung	Standar Valid	Keterangan
Knowledge Sharing (X1)	X1.1	0,559	0,3	Valid
	X1.2	0,781	0,3	Valid
	X1.3	0,765	0,3	Valid
	X1.4	0,534	0,3	Valid
	X1.5	0,692	0,3	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,534	0,3	Valid
	X2.2	0,493	0,3	Valid
	X2.3	0,598	0,3	Valid
	X2.4	0,691	0,3	Valid
	X2.5	0,629	0,3	Valid
	X2.6	0,534	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,798	0,3	Valid
	Y2	0,655	0,3	Valid
	Y3	0,789	0,3	Valid
	Y4	0,769	0,3	Valid
	Y5	0,624	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

1.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* (α) dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2012):

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan $< 0,6$, maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient*. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

r^{11} : reliabilitas instrument

n : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2$: jumlah varian butir

σ^2 : varian total

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Knowledge Sharing (X1)	0,792	0,6	Reliabel
Insentif(X2)	0,857	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,707	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

1.7. Teknik Analisis Data

1.7.1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa teknik analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam analisis ini menggunakan rumus Sudjana (2005) dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Range &= \frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

1,0 – 1,8 = Sangat rendah

1,9 – 2,6 = Rendah

2,7 – 3,4 = Cukup

3,5 – 4,2 = Tinggi/Baik

4,3 – 5,0 = Sangat tinggi/Sangat Baik

1.7.2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dapat disebut juga dengan statistik probabilitas yang artinya adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik ini digunakan untuk mengambil kesimpulan populasi dari data yang diperoleh sudah diolah. Jadi data yang diperoleh merupakan gambaran yang sebenarnya dari populasi.

1.7.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan bila hubungan antar variabel lebih dari satu hubungan. Menurut Sugiyono (2010), menyatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh *knowledge sharing* dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Niaga Abadi *J&T Express* cabang Mojoagung. Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi *Knowledge Sharing*

b2 = Koefisien regresi Insentif

$X_1 = \text{Knowledge Sharing}$

$X_2 = \text{Insentif}$

$\epsilon = \text{Error Term}$

1.7.4. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Asumsi klasik regresi menurut Ghazali (2001), meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas.

1.7.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.7.4.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y . Jika X_1 dan X_2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi (Simamora, 2005). Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

1) Dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance value $< 0,1$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila tolerance value $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Simamora, 2005). 45

2) Dengan menggunakan antar variabel independent. Misalnya ada dua variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X_1 dan X_2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X_1 , dan X_2

1.7.4.3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi diartikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi dengan memakai uji Durbin Watson, dengan nilai durbin watson diatas nilai d_U dan kurang dari nilai $4-d_U$, $d_U < d_W$

1.7.4.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan antara variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.

2) Jika titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak (random) baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

1.8. Uji Hipotesis

1.8.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variable-variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya (Sugiyono, 2010).

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

2) Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka hipotesis diterima dan jika $sig > \alpha (0,05)$, maka hipotesis ditolak.

1.9. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi, Efektivitas

pelatihan dan Perceived Organizational Support (POS)) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.