

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2016)

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Variabel penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y). Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran variabel tersebut secara sistematis. Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

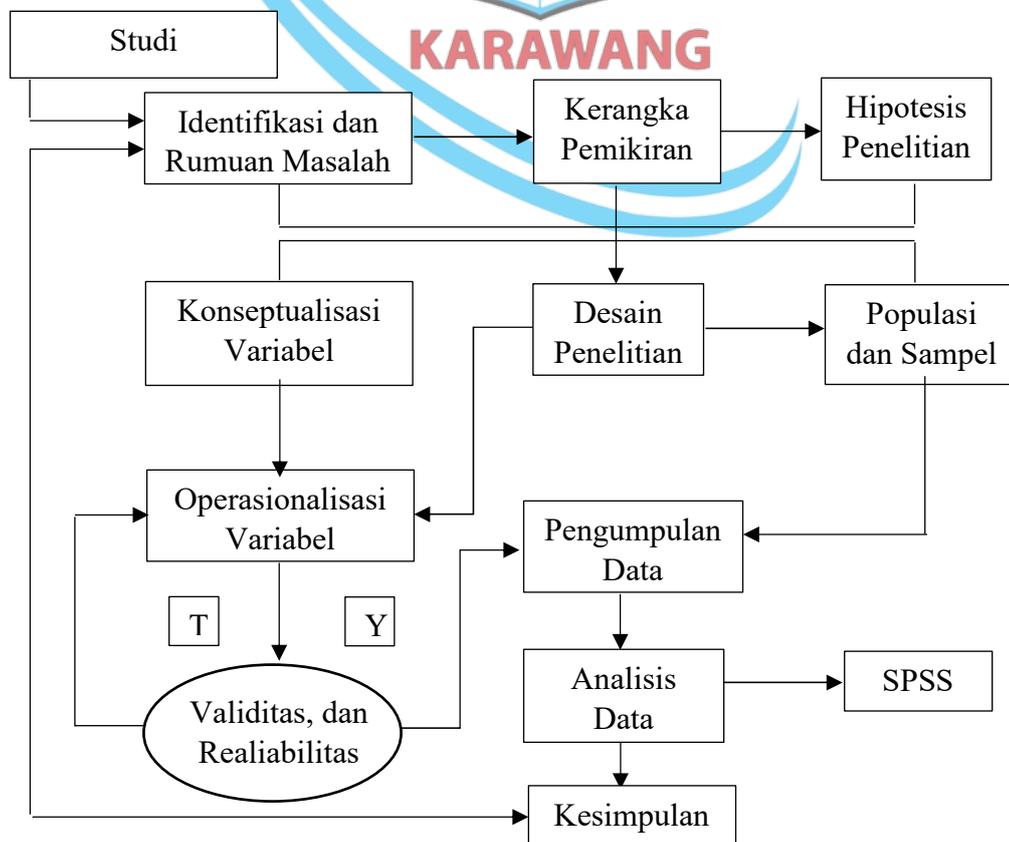
Penelitian ini dilakukan di Kawasan produksi Perum Peruri Karawang, yang beralamat di Desa Parungmulya, Kecamatan Ciampel, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

Waktu penelitian dari pencarian data sampai penulisan skripsi dimulai dari bulan Januari 2020 – Agustus 2020.

Subjek penelitian ini adalah Karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri, sedangkan untuk objek penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) serta pelatihan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (X). Adapun alasan lain peneliti memilih Departemen Pemeliharaan Teknik sebagai lokasi penelitian adalah peneliti salah satu karyawan aktif di Departemen Pemeliharaan Teknik SBU Uang RI Perum Peruri sejak 2013 sehingga selama 7 tahun peneliti telah mengamati bagaimana kinerja dan motivasi karyawan serta pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan selama ini.

3.3 Desain Penelitian

Gambaran atau desain penelitian yang peneliti gunakan dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.1 **Desain Penelitian**

Sumber: Hasil Olah Penelitian, 2020

Berdasarkan gambar 3.1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini diawali dengan studi pendahuluan dan diakhiri dengan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data, sehingga dapat memberikan manfaat untuk peniliti dan pembaca.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Definisi Variabel

Definisi variabel adalah sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variabel antara satu orang dengan yang lain atau objek yang lain (Sugiyono, 2014). Berdasarkan judul penelitian, dapat diuraikan beberapa variabel penelitian: Variabel Independen (Bebas), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini variabel-variabel independennya adalah: Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

1. Variabel Dependen (Y)

Menurut (Mangkunegara, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Variabel Independen (X)

a. Pelatihan Kerja(X1)

Menurut (Dessler, 2015) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan perkerjaan mereka.. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Motivasi Kerja (X2)

Menurut (RivaiVeithzal, 2013) Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

3.4.2 Operasional Variabel

Meneliti pada prinsipnya merupakan kegiatan melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik (Sugiono, 2014). Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator.. Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel independen atau variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Pelatihan Kerja (X1) “Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”.	Instruktur	Kompetensi	ordinal	1-2
		Memotivasi peserta	ordinal	3
		Kebutuhan umpan balik	ordinal	4
	Peserta Pelatihan	Semangat mengikuti pelatihan	ordinal	5
		Keinginan untuk memahami	ordinal	6-7
	Metode pelatihan	Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan	ordinal	8
		Kesesuaian metode yang efektif dengan materi	ordinal	9
	Materi	Menambah kemampuan	ordinal	10
		Kesesuaian materi dengan tujuan	ordinal	11-12
	Tujuan	Keterampilan peserta pelatihan	ordinal	13-14

Gary Dessler (2015:284)		Pemahaman peserta pelatihan	ordinal	15
----------------------------	--	-----------------------------	---------	----

Tabel 3.1 (Lanjutan) Operasionalisasi Variabel Penelitian

<p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>“Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.</p> <p>David McClland (dalam Veitzhal Rivai, 2013:837</p>	<p><i>Need of achievement</i></p>	Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas	ordinal	1
		Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan	ordinal	2-3
		Kebutuhan mencapai prestasi	ordinal	4
		Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien	ordinal	5-6
	<p><i>Need of affiliation</i></p>	Kebutuhan untuk diterima	ordinal	7
		Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan	ordinal	8-9
		Kebutuhan untuk ikut serta dan kerjasama	ordinal	10-11
	<p><i>Need of power</i></p>	Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja	ordinal	12-13
		Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab	ordinal	14
		Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing	ordinal	15
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas</p>	<p>Kualitas kerja</p>	Kerapihan	ordinal	1-2
		Ketelitian	ordinal	3-4
		Kemampuan	ordinal	5
	<p>Kuantitas kerja</p>	Kecepatan	ordinal	6-7
		Kepuasan	ordinal	8
	<p>Tanggung jawab</p>	Hasil kerja	ordinal	9
	Mengambil keputusan	ordinal	10	

yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” <i>Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75)</i>		Sarana dan prasarana	ordinal	11-12
	kerjasama	Jalin kerjasama	ordinal	13
		Kekompakan	ordinal	14
	inisiatif	kemandirian	ordinal	15

Sumber : (Garry Dessler, 2015), (Veitzhal Rivai, 2013), (Mangkunegara, 2014)

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik SBU Uang RI Perum Peruri sebanyak 51 orang.
2. Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi (Groves et al, 2010). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan, dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil adalah semua karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik SBU Uang RI Perum Peruri yaitu sebanyak 51 orang.

3.6 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2013). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1 Sumber Data

- a. Data Primer

Data primer menurut (Sugiyono, 2014) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh berasal dari penyebaran kuisioner kepada karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri

b. Data sekunder

Pengertian data sekunder menurut (Sugiyono, 2014) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh berasal dari dokumentasi, buku-buku, jurnal, dan *website*.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner (angket). Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri. Wawancara yaitu mengadakan atau melakukan tanya jawab kepada objek penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri. Studi pustaka yaitu memperoleh data dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, *literature*, artikel, serta situs di internet. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Responden diminta untuk memberikan jawabannya pada kolom pilihan jawaban yang disediakan. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*.

3.7 Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan kendala (*reliability*). Uji instrument dimaksudkan untuk mengetahui

validitas dan reabilitas instrument sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Apabila koefisien korelasinya (r hitung) lebih besar atau sama dengan (r tabel) yaitu 0,3 maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat dinyatakan bahwa pertanyaan pada instrument tidak valid, sehingga pertanyaan tersebut tidak bisa digunakan lagi atau dibuang.

Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai korelasinya peneliti menggunakan metode *Pearson Product Moment*.

3.7.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah intrumen yang bilamana dicobakan serta berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *Split-Half* dan hasilnya dapat dilihat jika r hitung $>$ dari r tabel , atau apabila hasil dari korelasi *pearson* melebihi batas yaitu 0,7 maka instrument tersebut dikatakan reliable atau dengan perkataan lain, instrument akan menghasilkan data yang konsisten, jika digunakan secara berulang-ulang.

3.7.3 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai distribusi normal ataukah tidak dengan mendeteksi nilai uji Kurva *Histogram* dan Grafik Normal *Probability Plot* (Rifkhan, 2018). Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan melihat pada grafik distribusi normalitas serta dengan melakukan pengujian *kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Angka signifikan (sig) $> 0,05$ maka data berdistribusi secara normal
2. Angka signifikan (sig) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal

Apabila sebuah variabel memiliki sebaran data yang tidak berdistribusi secara normal, maka perlu dilakukan penyisihan data yang menyebabkan terjadinya ketidaknormalan data dan dalam pengujian ini menggunakan SPSS 24.

3.8 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.8.1 Rancangan Analisis

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk menguji statistika peneliti menggunakan alat bantu berupa *software* komputer SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut (Ghozali, 2011) adalah analisis yang memberikan atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, dan minimum. Analisis ini menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik SBU Uang RI Perum Peruri. Penelitian ini untuk dapat mendapatkan hasil survey mengacu kepada hasil pengukuran antara lain dengan menggunakan instrumen dari skala *likert*, meliputi analisis rentang skala :

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

dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban (skor = 5)

Rentang skala (RS) sebesar :

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang, menggunakan skala *Likert* pada nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5. Berikut perhitungan skalanya:

Perhitungan skala terendah:

= skor terendah x jumlah sampel (n)

= 1 x 51 = 51

Perhitungan skala tertinggi:

= skor tertinggi x jumlah sampel (n)

= 5 x 51 = 255

Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan rentang skalanya adalah:

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

$$RS = \frac{51(5 - 1)}{5} = 41$$

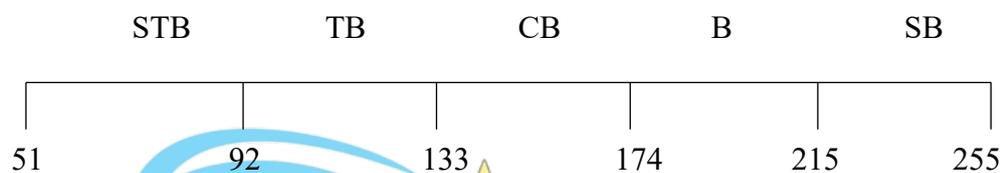
Tabel 3.2
Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Pelatihan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
1	51 – 92	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik

2	92,1 – 133	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	133,1 – 174	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	174,1 – 215	Baik	Baik	Baik
5	215,1 - 255	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016), Diolah 2020

Berikut adalah rentang skala yang digambarkan atau disajikan menggunakan *Bar Scale* (bar skala):



Gambar 3.2

Bar Scale

Sumber: (Sugiono, 2016), Diolah 2020

- Skor 5 untuk jawaban Sangat Baik (SB)
- Skor 4 untuk jawaban Baik (B)
- Skor 3 untuk jawaban Cukup Baik (CB)
- Skor 2 untuk jawaban Tidak Baik (TB)
- Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Baik (STB)

3.8.1.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

a) *Metode Of Succeshive Internal (MSI)*

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method Of Succeshive Interval*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

- Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.

2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Temukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (Scale Value/SV)

$$SV = \frac{\text{density of lower} - \text{density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

Dimana:

$$Y = SV + IK$$

$$K = 1 + (SV \text{ Min})$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program Ms. Excel dengan menambahkan *add ons (sucsesive.xls)*

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Pelatihan Kerja) dan variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent

a = Bilangan konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

X1 = Variabel independent

X2 = Variabel independent

ϵ = Residual (*error*)

Untuk mendapatkan nilai a, β_1 dan β_2 dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = a + \beta_1 \sum X_1 + \beta_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + \beta_1 \sum X_1^2 + \beta_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + \beta_1 \sum X_1 X_2 + \beta_2 \sum X_2^2$$

Setelah β_1 dan β_2 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y

c) Analisis Determinasi Linier Berganda

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik SBU Uang RI dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan: CD = Koefisien Determinasi r = Koefisien Korelasi

3.8.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variable dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Uji hipotesis antara variabel X1 (Pelatihan Kerja), X2 (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan), dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan sebagai berikut:

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji simultan dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari Fhitung dan Ftabel. Nilai dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA (Analysis of Variance). Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (Fsig atau Ftabel). Selanjutnya hasil hipotesis Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak, Ha diterima.

Jika Fhitung < Ftabel maka H0 diterima, Ha ditolak.

Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut:

H0 = β_1 dan $\beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja(X1) dan Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Ha = β_1 dan $\beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilaksanakan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji t:

Taraf nyata (signifikan) yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

