

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena dengan menggunakan data-data numerik, kemudian dianalisis yang umumnya menggunakan statistik.⁴⁷ Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas yaitu penelitian yang mencari hubungan yang bersifat sebab akibat. Tujuan utamanya adalah untuk mendapat bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana variabel yang dipengaruhi.⁴⁸ Hal ini dikarenakan peneliti berusaha menjelaskan ada tidaknya hubungan pengaruh antara variabel (X_1) pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi (X_2) dengan variabel (Y) kinerja karyawan.

⁴⁷ Uhar Suhasputra, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 49.

⁴⁸ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 37.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah dealer mobil Auto 2000 Suharmadji Kediri beralamatkan di Jalan Sersan Suharmadji No.198 RT.01 RW.03 Kota Kediri Jawa Timur 64128.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu himpunan dengan sifat-sifat yang ditentukan oleh sedemikian rupa sehingga setiap individu/variabel/data dapat dinyatakan dengan tepat apakah individu tersebut menjadi anggota atau tidak. Dengan kata lain, populasi adalah himpunan semua individu yang dapat memberikan data dan informasi untuk suatu penelitian.⁴⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Auto 2000 Jalan Suharmadji Kediri dengan jumlah 109 karyawan.

2. Sampel

Menurut Zuraidah sampel adalah bagian (sebagian kecil) dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki atau suatu porsi atau bagian dari populasi yang menjadi perhatian.⁵⁰ Sampel yang diambil harus bersifat *representatif*, artinya benar-benar mewakili sifat-sifat populasinya. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampel jenuh adalah penggunaan seluruh

⁴⁹ Kadir, *Statistika Terapan: Konsep Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2015), 118.

⁵⁰ Zuraidah, *Statistika Deskriptif* (Kediri: Kediri Press, 2011), 26-27.

anggota populasi sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 109 karyawan.

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁵¹ Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah suatu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Adapun variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2).
2. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Adapun variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi aspek penelitian yang memberikan informasi kepada peneliti tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Bisa diartikan sebagai penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh

⁵¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2014),3.

peneliti. Definisi operasional adalah alat pengambil data yang cocok digunakan.⁵² Penggunaan definisi operasional untuk pemahaman dan menghindari kesalahan terhadap variabel-variabel yang lain. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.⁵³ Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerja yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Pelatihan kerja dalam pelatihan ini adalah pelatihan skil yang ditempuh karyawan Auto 2000 Jalan Suharmadji Kediri.

Tabel 3.1
Operasional variabel X1

Variabel	Variabel Indikator	Deskripsi
Pelatihan Kerja (X1)	Pengetahuan	Hasil proses dari usaha manusia
	Kemampuan berpikir	Kegiatan penalaran yang reflektif, kritis dan kreatif yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (<i>conceptualizing</i>), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (<i> sintesis</i>) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

⁵² Buku Pedoman Karya Tulis Ilmiah STAIN Kediri,72.

⁵³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004),74.

	Sikap (<i>attitude</i>)	Mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu
	Kecakapan	Keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan suatu pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi <i>personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits</i> dan <i>behaviors</i>

Sumber: Indikator Pelatihan Kerja menurut Siagian

2. Budaya organisasi merupakan nilai inti yang merupakan dasar filosofis organisasi yang menjadi karakter organisasi.⁵⁴ Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah kebiasaan yang menjadi dasar di dalam melakukan pelayanan perusahaan, yaitu First.

Tabel 3.2
Operasioanal variabel X1

Variabel	Variabel Indikator	Deskripsi
Budaya Organisasi (X2)	<i>Individual initiative</i> (Inisiatif perseorangan)	Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu
	<i>Risk tolerance</i> (toleransi terhadap resiko)	Tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agrasif dan inovatif
	<i>Control</i> (pengawasan)	Jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja
	<i>Management Support</i> (dukungan manajemen)	Tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya
	<i>Communication pattern</i> (pola komunikasi)	Tingkatan dimana komunikasi oraganisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal

Sumber: Indikator Budaya Organisasi menurut Victor Tan⁵⁵

⁵⁴ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, 6.

⁵⁵ Wibowo, *Manajemen Perubahan*, 349.

3. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.⁵⁶ Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan Auto 2000 dalam periode tertentu.

Tabel 3.3
Operasioanal variabel X1

Variabel	Variabel Indikator	Deskripsi
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
	Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan
	Ketepatan waktu	Tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain
	Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
	Kemandirian	Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
	Komitmen kerja	Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

⁵⁶ Wils on Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012),99.

Sumber: Indikator Kinerja Karyawan menurut Robbins

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data penelitian terdiri atas: sumber data primer dan sumber data sekunder.⁵⁷ Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Ada dua metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu metode survei dan metode observasi. Data primer dalam penelitian ini adalah melalui kuisioner (daftar pertanyaan) yang dijawab oleh responden.

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

⁵⁷ Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* (Yogyakarta: BPF, 2014), 146.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dipakai dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Metode kuesioner (angket) adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan menggunakan angket.⁵⁸ Kuesioner (angket) dalam metode pengumpulan data merupakan suatu daftar pertanyaan berupa formulir yang diajukan secara tertulis kepada subjek untuk mendapatkan tanggapan tertulis seperlunya.⁵⁹ Metode angket yang digunakan kepada sampel penelitian untuk menggali data-data tentang pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari angket berupa beberapa pertanyaan mengenai pelatihan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik.⁶⁰ Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner (angket). Angket merupakan suatu lembaran yang berupa pertanyaan yang dijawab oleh responden.

⁵⁸ Kartini Kartono, *Pengantar Metode Riset Sosial* (Bandung: Mandar Maju, 1996), 2017.

⁵⁹ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: UPFE UMY, 2003), 61.

⁶⁰ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, 151.

H. Analisis Data

Menurut Patton, analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.⁶¹ Menurut M. Kasiran metode ini dimaksudkan untuk meringkas data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah ditafsirkan sehingga hubungan antar problem penelitian dapat dipelajari dan diuji.⁶² Analisis data dilakukan setelah peneliti mengumpulkan semua data yang diperlukan dalam penelitian. Berikut beberapa tahapan yang dilakukan oleh peneliti :

1. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperlukan terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik. Data penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti melalui metode survei atau metode observasi perlu diedit dari kemungkinan kekeliruan dalam proses pencatatan yang dilakukan oleh pengumpul data, pengisian kuisioner yang tidak lengkap atau tidak konsisten. Tujuan pengeditan data adalah untuk menjamin kelengkapan, konsistensi dan kesiapan data penelitian dalam proses analisis.⁶³

2. Pemberian Kode (*Coding*)

⁶¹ Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013),32.

⁶²M. Kasiran, *Metodologi Penelitian* (Malang: UIN-Malang Press, 2008),128.

⁶³ Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*,168.

Pemberian kode merupakan proses identifikasi dan klasifikasi data penelitian ke dalam skor numerik atau karakter simbol. Kode diberikan untuk semua kuesioner yang sama sehingga semua jawaban dapat dimasukkan dalam sejumlah kategori atau kelompok.

3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Scoring adalah pemberian skor terhadap item-item tertentu yang perlu diberi skor. Proses ini adalah pemberian skor atau angka pada lembar jawaban angket tiap subjek, tiap skor dari item pernyataan dari angket ditentukan sesuai dengan peringkat *option* (pilihan) sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) bobot nilai : 5
- b. Setuju (S) bobot nilai : 4
- c. Kurang Setuju (KS) bobot nilai : 3
- d. Tidak Setuju (TS) bobot nilai : 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) bobot nilai : 1

4. Tabulasi Data (*Tabulating*)

Tabulasi merupakan proses peringkasan data dan menampilkannya dalam bentuk yang lebih rapi untuk kepentingan analisis lebih lanjut. Tabulasi merupakan yang harus dipertimbangkan sejak awal dalam urutan penelitian. Dalam prosesnya, tabulasi dapat dilakukan secara manual maupun dengan komputer. Tabulasi digunakan untuk

memudahkan menghitung dan memasukkan data atau hasil perhitungan dalam rumus.

5. Pemrosesan Data (*Data Processing*)

Processing yaitu menghitung dan mengolah atau menganalisis data dengan statistik. Pada tahap ini yang digunakan adalah analisis statistik sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁶⁴ Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam uji validitas. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.⁶⁵ Untuk mengetahui valid atau tidak disetiap butir item maka teknik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah dengan teknik analisa *korelasi pearson product moment*.⁶⁶

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

⁶⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006),45.

⁶⁵Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1999),135.

⁶⁶ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Kencana Prenadana Media Grup, 2007),136.

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson product moment*

x = Skor setiap pertanyaan atau item

y = Jumlah dari skor item

n = Jumlah responden

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reabilitas dibantu dengan menggunakan koefisien *Croanbach Alpha*. Kriteria uji reabilitas adalah jika nilai $\alpha > 0,6$ maka diartikan reliabel. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS. Kriteria kemantapan α dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai α 0,00-0,2 berarti kurang reliabel
- 2) Nilai α 0,21-0,4 berarti sedikit reliabel
- 3) Nilai α 0,41-0,6 berarti cukup reliabel
- 4) Nilai α 0,61-0,8 berarti reliabel
- 5) Nilai α 0,81-1,00 berarti sangat reliabel⁶⁷

c. Analisis Deskriptif

Data yang diperoleh kemudian dipaparkan menggunakan uji statistik deskripsi dan pengkategorian kecenderungan variabel. Data

⁶⁷ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Belajar SPSS* (Jakarta: Pretasi Pustaka Karya, 2009), 97.

ini berguna untuk mengetahui tingkat pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

d. Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam model variabel dan model regresinya terdapat kesalahan. Berikut ini macam-macam uji asumsi klasik :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Untuk menguji apakah sampel penelitian distribusi normal atau tidak maka dapat menggunakan beberapa cara. Pertama, menggunakan analisis deskriptif, menghitung nilai *kurtosis*, *skewness* grafik distribusi normal terhadap model yang diuji.⁶⁸ Dasar pengambilan keputusan untuk mendekati kenormalan adalah jika nilai dan median sama maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Cara melihat data terdistribusi normal dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya dengan melihat nilai skewnes ataupun nilai kurtosis. Pada data yang terdistribusi normal memiliki skewnesnya 0 (nol)⁶⁹ ataupun memiliki nilai = 3 untuk nilai kurtosisnya.⁷⁰

⁶⁸ Dwi Priyatno, *Belajar Praktis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS & Prediksi Pertanyaan Pendadaran Skripsi dan Tesis*, (Yogyakarta: Gava Media, 2012), 60.

⁶⁹ Zuraidah, *Statistik Deskriptif*, (Kediri: STAIN Press, 2012), 244

⁷⁰ *Ibid.*, 50.

Kedua, pengujian menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Berikut dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal

Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov (K-S).

2) Uji multikoloneritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.⁷¹ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*.⁷² Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- a) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.
- b) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*):

⁷¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 105.

⁷² Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), 66.

- a) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00
 - b) Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00
- 3) Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan yang lain.⁷³ Uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat pola grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SREID pada grafik scatterplot.⁷⁴ Dasar analisis heterokedastisitas yaitu:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas
 - b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- 4) Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu

⁷³ Wiratman Sujarweni, *Belajar Mudah APSS untuk Penelitian Mahasiswa dan Umum* (Yogyakarta: Ardana Media, 2008),180.

⁷⁴ Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: PT Buku Kita, 2009),42.

korelasi yang terjadi antara residual ada satu pengamatan dengan pengamatan model regresi.⁷⁵ Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin Watson (uji DW). Jika terjadi korelasi maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika Durbin-Watson (d) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi
- b) Jika Durbin-Watson (d) terletak diantara dU dan $(4-dU)$ maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
- c) Jika Durbin-Watson (d) terletak diantara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti⁷⁶

e. Analisis korelasi

Analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel yang diteliti. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian adalah korelasi *product moment pearson* yaitu untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan timbal balik antara dua variabel. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau

⁷⁵ Ibid.,68.

⁷⁶ Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: ANDI, 2014),165.

tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Adapun rumus dari koefisien korelasi tersebut adalah sebagai berikut:⁷⁷

$$R_{x_1 x_2 y} = \sqrt{\frac{r^2 x_1 y + r^2 x_2 y + -2 \cdot r x_1 y \cdot r x_2 y \cdot r x_1 x_2}{1 - r x_1 x_2}}$$

Keterangan :

$R_{x_1 x_2 y}$: korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

$r^2 x_1 y$: korelasi antara *product moment* X_1 dengan Y

$r^2 x_2 y$: korelasi antara *product moment* X_2 dengan Y

$r x_1 x_2$: korelasi antara *product moment* X_1 dengan X_2

Korelasi PPM dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq + 1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sempurna. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:⁷⁸

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Nilai r

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

f. Uji regresi linier berganda

⁷⁷ Irham Fahmi, *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), 67.

⁷⁸ Ibid,68.

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap variabel dependen Y, yang dinyatakan dengan persamaan:⁷⁹

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Variabel *dependent* (Kinerja karyawan)

X₁ : Variabel *Independent* (Pelatihan kerja)

X₂ : Variabel *Independent* (Budaya organisasi)

α : nilai konstanta

b : Koefisien regresi

g. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.⁸⁰ Tujuan melakukan uji F dalam penelitian ini adalah untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dari variabel-variabel bebas yaitu variabel Pelatihan kerja (X₁), Budaya organisasi (X₂) secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel tidak bebas atau terikat. Perumusan hipotesis statistiknya:

1) H₀ : Tidak ada pengaruh antara variabel X₁, X₂ terhadap Y

2) H₁ : Ada pengaruh antara variabel X₁, X₂ terhadap Y

⁷⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 284.

⁸⁰ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistika Penelitian Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2005), 53.

Pedoman yang digunakan untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F ini ada dua cara, yaitu:

- 1) Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova.
 - a) Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya pelatihan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
 - b) Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya pelatihan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) Membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.
 - a) Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka hipotesis diterima. Artinya pelatihan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
 - b) Jika nilai F hitung $< F$ tabel maka hipotesis ditolak. Artinya pelatihan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)⁸¹

h. Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara parsial (individual) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu *independent* secara individu dalam

⁸¹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistika* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), 108.

menerangkan variabel *dependent*.⁸² Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* berpengaruh secara parsial terhadap variabel *dependent* secara *significant* atau tidak.⁸³

Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau *two tailed test*, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan ($=$) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan (\neq) pada hipotesis alternatif. Tanda ($=$) dan (\neq) ini tidak menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah.⁸⁴ Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

Uji Hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka hipotesis diterima atau ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- 2) Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka hipotesis ditolak atau tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) $<$ probabilitas 0,05 maka hipotesis diterima atau ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

⁸² Ibid.,88.

⁸³ Singgih Santoso, *Total Quality Management (TQM) dan Six Sigma*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2007),168.

⁸⁴ Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008),88.

2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka hipotesis ditolak atau tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

i. Uji determinasi

Koefisien Determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R^2) yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Secara umum dikatakan bahwa R^2 merupakan kuadrat korelasi antara variabel yang digunakan sebagai prediktor dan variabel yang memberikan response. Koefisien determinasi dalam analisis regresi biasanya dijadikan dasar dalam menentukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.⁸⁵

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.⁸⁶ Dalam perhitungan ini perhitungan korelasi determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel X (pengaruh kualitas produk dan harga) dalam menjelaskan variabel Y (keputusan pembelian). Kriteria pengujian $R^2 = 0$, artinya variabel bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Jika R^2 semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100% artinya variabel bebas berpengaruh kuat terhadap variabel terikat. Rumus dari koefisien determinasi sebagai berikut⁸⁷:

⁸⁵ Maman Abdurahman, dkk, *Dasar-dasar Metode Statistika*, 218-219.

⁸⁶ Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), 79.

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian* 231.

$$\mathbf{R^2 = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

R^2 = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi