

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh cabang Bumi Aki. Waktu Penelitian berlangsung pada bulan Maret 2024 hingga bulan September 2025.

##### **2. Jenis Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bersifat kausal, bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel. Hubungan kausal yang dimaksud adalah hubungan yang menggambarkan sebab dan akibat antara variabel-variabel tersebut.

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif, karena berfokus pada pengumpulan data berbasis angka untuk mencari keterkaitan antarvariabel guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis awal melalui instrumen-instrumen (Sahir, 2022:10).

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan perangkat lunak instrumen Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 27, dengan berbagai formula instrumen yang relevan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu metode seleksi berdasarkan kriteria, ukuran, dan pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Penelitian ini bersifat survei, di mana data dan informasi dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuesioner yang telah dirancang dan disebarkan kepada para responden.

## **B. Variabel dan Pengukurannya**

### **1. Identifikasi Variabel**

Identifikasi variabel adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen (variabel bebas) yakni terdiri dari pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) yakni kinerja karyawan. Indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### **a. Pelatihan Kerja**

Menurut Kaswan (2016:180) menyatakan terdapat beberapa indikator penting di dalam pelatihan yaitu :

##### **1) Kualitas materi pelatihan**

Materi pelatihan merupakan inti dari proses pelatihan. Materi harus relevan dengan kebutuhan peserta dan tujuan organisasi. Materi yang berkualitas mencakup informasi yang up-to-date, sesuai dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, serta disusun secara sistematis agar mudah dipahami oleh peserta.

##### **2) Kualitas metode pelatihan**

Metode pelatihan mencakup pendekatan atau teknik yang digunakan untuk menyampaikan materi. Metode yang efektif harus disesuaikan dengan jenis materi, tujuan pelatihan, dan profil peserta.

Metode seperti simulasi, diskusi, ceramah, atau praktik langsung dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta.

### 3) Kualitas instruktur pelatihan

Instruktur pelatihan memiliki peran kunci dalam keberhasilan pelatihan. Instruktur harus memiliki kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan komunikasi yang baik. Selain itu, instruktur yang baik juga mampu memotivasi peserta dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

### 4) Kualitas sarana dan prasarana pelatihan

Sarana dan prasarana meliputi fasilitas fisik seperti ruang pelatihan, peralatan, dan teknologi pendukung. Kualitas sarana dan prasarana yang baik akan memberikan kenyamanan bagi peserta, mempermudah proses pelatihan, dan meningkatkan efektivitas penyampaian materi.

### 5) Kualitas peserta pelatihan

Peserta pelatihan adalah elemen penting dalam proses pelatihan. Kualitas peserta mencakup kesiapan mereka untuk menerima materi, motivasi untuk belajar, dan kemampuan dasar yang relevan dengan topik pelatihan. Peserta yang memiliki antusiasme tinggi akan lebih mudah mencapai tujuan pelatihan.

## **b. Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam (Kerja et al., 2024) terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi yaitu:

### 1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya.

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan.

### **c. Motivasi Kerja**

Menurut Dr. Endang Suswati (2022:8), terdapat empat indikator utama dalam mengukur tingkat motivasi kerja karyawan meliputi:

1. Intensitas Kerja

Intensitas kerja merujuk pada seberapa besar tenaga, semangat, dan energi yang dikeluarkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi intensitas seseorang, maka semakin besar dorongan yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Ketekunan (Presistensi)

Ketekunan menggambarkan sejauh mana individu mampu mempertahankan usahanya dalam menyelesaikan tugas, meskipun menghadapi hambatan atau tantangan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan ketekunan dalam bekerja secara konsisten.

### 3. Arah Prilaku

Arah prilaku mencerminkan tujuan atau orientasi kerja seseorang. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan mengarahkan perilakunya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, serta berupaya menyelaraskan tindakannya dengan nilai dan harapan perusahaan.

### 4. Dampak terhadap Kinerja

Salah satu indikator penting dari motivasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik, karena mereka terdorong untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya

## **d. Kinerja Karyawan**

Menurut Daryanto, Bambang Suryanto (2022:101) dalam bukunya yang berjudul manajemen penilaian kinerja karyawan menyebutkan terdapat Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

## 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan di dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikannya.

## 3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang meliputi tenaga, uang, teknologi, bahan baku dimaksimalkan dengan maksud orang hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya terhadap komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan\

## 6) Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk lebih memahami variabel-variabel dalam penelitian ini sehingga dapat dimasukkan ke dalam indikator, kemudian variabel tersebut dapat diukur. Tabel berikut merupakan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 8**  
**Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	No. Item	Skala
1	Pelatihan Kerja  Sumber: Kaswan (2016:180)	Pelatihan adalah suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif.	1. Kualitas materi pelatihan	1-3	Likert
			2. Kualitas metode pelatihan	4-6	
			3. Kualitas instruktur pelatihan	7-9	
			4. Kualitas sarana dan prasarana pelatihan	10-12	
			5. Kualitas peserta pelatihan	13-15	
2	Disiplin Kerja  Sumber: Edy Sutrisno (2016:94)	Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh aturan serta norma yang berlaku di dalam lingkungan kerja.	1. Taat terhadap aturan waktu	16-18	Likert
			2. Taat terhadap aturan perusahaan	19-21	
			3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	22-24	
			4. Taat terhadap peraturan lainnya	25-27	
3	Motivasi Kerja  Sumber: Dr Endang Suswati (2016:94)	Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, perilaku, dan ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan organisasi maupun pribadi.	1. Intensitas Kerja	28-29	Likert
			2. Ketekunan	30-33	
			3. Arah Prilaku	34-36	
			4. Dampak terhadap kinerja	37-39	

No.	Variabel	Definisi	Indikator	No. Item	Skala
4	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	1. Kualitas	40-42	Likert
			2. Kuantitas	43-45	
			3. Ketepatan waktu	46-48	
			4. efektivitas	49-51	
			5. Kemandirian	52-54	
	Sumber: Daryanto (2022:101)				

### 7) Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk penelitian ini adalah skala *Likert*. Sugiyono (2017:93) menyatakan bahwa “*Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial*”. Penelitian ini memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden menurut Sugiyono (2017:94) sebagai berikut

**Tabel 9**  
**Bobot Nilai Kuesioner**

No.	Pernyataan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)



## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bumi Aki Group di wilayah Bogor dan sekitarnya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 225 karyawan yang merupakan karyawan tetap dan telah bekerja lebih dari 1 tahun sedangkan untuk karyawan tidak tetap (kontrak) sebanyak 355 karyawan.

**Tabel 10**  
**Jumlah Karyawan Bumi Aki Group tahun 2025**

Status Karyawan	Jumlah	Masa Kerja	
		< 1 tahun	> 1 tahun
Karyawan Tetap	225	0	225

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mengungkapkan mengenai sampel bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian yang digunakan sebagai tujuan penyelidikan populasi dari aspek aspeknya, untuk dapat menggambarkan keadaan dari populasi secara lebih objektif.”

Teknik pengambilan sampel dari populasi pada penelitian ini menggunakan simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada karena seluruh populasi homogen

(sama) dengan memberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel terhadap setiap unsur anggota (Darwin et al., 2021:110).

Untuk menentukan sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan populasi yang sudah di ketahui pasti. Maka besaran sampel yang diperlukan dengan taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95% adalah sebanyak 144.

$$n = \frac{N}{N.e^2+1} = \frac{225}{229.0,05^2+1} = \frac{225}{1,5625} = 144$$

Di mana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

E = Batas toleransi atau tingkat signifikansi

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan hal-hal terkait pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sementara data sekunder dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, wawancara, jurnal, studi literatur yang berkaitan dengan permasalahan melalui internet.

##### **1. Kuesioner (daftar pertanyaan)**

Peneliti menyebarkan angket berupa butir pertanyaan kepada karyawan Bumi Aki Bogor yang memiliki bawahan untuk mengisi angket kinerja karyawan dan kuesioner angket pelatihan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja kepada

karyawan yang dinilai sebagai variabel bebas dengan menggunakan Google Form.

## 2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mengkaji yang berkaitan dengan teori, penelitian akan mengumpulkan data atau informasi sebanyak-banyaknya dari pustaka terkait.

## 3. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait. Wawancara digunakan sebagai pengumpulan data atau informasi untuk menemukan permasalahan yang lebih dalam guna menunjang penelitian.

## 4. Studi literatur

Metode ini dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dokumen dokumen dan hal-hal yang menunjang penelitian.

## 5. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan catatan dan dokumentasi sejalan dengan dibuatnya penelitian ini.

# E. Instrumen Penelitian

## 1. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner online yang berupa angket pertanyaan dan diberikan kepada responden untuk dapat diisi melalui penyebaran angket melalui Google Form.

Pengukuran pernyataan menggunakan skala interval sebagai alat pengukur penghasil data dengan rentang nilai yang mengandung makna dan mampu menghasilkan pengukuran dengan menggunakan agree disagree scale sebagai alternatif respon berupa jawaban setuju sampai tidak setuju dalam berbagai bobot nilai (Darwin et al., 2021:144). Skala yang digunakan untuk mengukur adalah skala likert dengan interval 1-5 dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan baik positif dan 69nstrume dengan pemberian skor dengan ketentuan sebagai berikut:

2. Untuk pernyataan positif, sangat setuju diberikan skor 5, setuju 4, cukup 3, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 1.
3. Untuk pernyataan 69nstrume, sangat setuju diberikan skor 1, setuju 2, ragu-ragu 3, tidak setuju 4, dan sangat tidak setuju 5 (Syahrums et al., 2012:150)

Menurut Sugiyono (2018:168), skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dimana setiap pernyataan dibagi menjadi skala ukuran sesuai dengan 69nstr 8.

Setelah mengetahui ketentuan tersebut, maka selanjutnya dilakukan perhitungan 69nstrumen terhadap butir-butir pernyataan dalam 69nstrument dengan skala interval 1-5, sehingga dapat diketahui bobot nilainya. Skala interval diperoleh antara kriteria dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Alternatif Jawaban}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

## 7. Uji Validitas dan Realibilitas

### 1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) menyatakan bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur”.

Sedangkan menurut Ghozali dikutip dalam Istiana (2021:61) menyatakan bahwa: “Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

Untuk menguji tingkat validitas suatu instrument maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment menurut Sugiyono (2017:183) sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlah sample

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$  = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Dengan demikian, uji validitas dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari rtabel. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r-tabel maka instrument dikatakan tidak valid.

## 2) Uji Reabilitas

Selanjutnya, setelah tahap menguji validitas dalam instrumen penelitian maka tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas data dari instrumen penelitian. Menurut Umar di kutip dalam Hikam (2021:45) menyatakan bahwa “Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian, serta keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian”.

Menurut Gojali dikutip dalam Siregar (2019:34) menyatakan bahwa “Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ ”.

Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono dikutip dalam Siregar (2019:34) dapat diinterpretasikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Skala *Alpha Cronbach's***

No.	Nilai Alpha Croncbatch	Pernyataan
1.	0,01 s/d 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,21 s/d 0,40	Agak Reliabel

No.	Nilai Alpha Croncbatch	Pernyataan
3.	0,41 s/d 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,61 s/d 0,80	Reliabel
5.	0,81 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Sumebr: Sugiyono dikutip dalam Siregar (2019:34)

## F. Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji statistic deskriptif parametric dengan data pengukuran dengan skala interval atau skala rasio. Uji yang dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan uji normalitas *Kolmogorov-sminov*, Ukuran uji dalam parametric antara lain t-test, anova, korelasi, regresi sederhana, regresi berganda dengan menggunakan SPSS 27 dengan metode analisis data pada penelitian kuantitatif antara lain:

### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastis pada model regresi dengan:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan menggunakan uji statistik Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan rumus :

$$KD = 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

$n_1$  = Jumlah sampel yang diperoleh

$n_2$  = Jumlah sampel yang diharapkan

Dengan kriteria uji:

- 1) Jika Nilai Prob/Sig F > 5% , maka sebaran bersifat normal
- 2) Jika Nilai Prob/Sig F, maka sebaran bersifat tidak normal (Choper et al., dikutip dalam Noor, 2015;156)

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ditujukan untuk menguji apakah ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas dengan menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF), Multikolonieritas dapat dihitung dengan rumus :

$$VIF = (bi^{\wedge}) = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

VIF merupakan variance inflation factor, ketika  $R_j^2$  mendekati satu atau ada kolineartitas variabel independen maka VIF akan naik dan jika  $R_j^2 = 1$ , maka nilai tidak terhingga. Jika nilai VIF semakin membesar, maka diduga ada Multikolinearitas. Dengan kriteria uji :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka <10, Maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF disekitar angka >10, Maka dapat dikatakan terdapat masalah multikolinearitas.
- 3) Jika nilai *tolerance* >0,10, Maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas.



- 4) Jika nilai *tolerance* <0,10, Maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan melihat grafik plot, jika tidak ada pola jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara *scatter* plot atau pola grafik dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, misalkan sebuah titik yang membentuk sebuah pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**d. Uji Linearitas**

Uji linearitas ditujukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel X dan variabel Y (Yuandari et al., 2017 :44). Dalam pengambilan keputusan uji linearitas dengan menggunakan Test for Linearity dengan kekuatan uji 95% atau alpha 0,05. Dengan rumus :

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

*F<sub>reg</sub>* = Harga F garis linier

$RK_{reg}$  = Rerata kuadrat regresi

$RK_{res}$  = Rerata kuadrat residu

Dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independen dengan variabel dependen
- 2) Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dapat digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Menurut Ghazi, S dan Sunindyo, A (2016 : 2), statistik deskriptif adalah statistik yang memiliki tugas untuk mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data dan kemudian menyajikan dalam bentuk yang baik. Adapun analisis deskriptif statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata.

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^k f_i M_i}{\sum_{i=1}^k f_i}$$

Dimana:

$M_i$  = nilai tengah kelompok data ke-i

$F_i$  = frekuensi atau banyaknya observasi pada kelompok ke-i

$K$  = banyaknya kelompok data

Hasil perhitungan dijabarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar skala =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

**Tabel 12**  
**Kriteria Skor Rata-rata Variabel**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Netral
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Rendah

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui jawaban dari responden mengenai masing-masing variabel yang diberikan melalui kuesioner penelitian. Variabel yang diberikan dalam penelitian ini yaitu Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

### **3. Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) Untuk menguji apakah terdapat

hubungan yang erat antara pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Bogor, maka peneliti menggunakan tabel interpretasi koefisien pada tabel

**Tabel 13**  
**Skala Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Pernyataan</b>
0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
0,21 s/d 0,40	Agak Reliabel
0,41 s/d 0,60	Cukup Reliabel
0,61 s/d 0,80	Reliabel
0,81 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Purnomo (2016:137)

#### **4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono (2016:77) mengatakan bahwa, “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)”. Penggunaan metode analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu antara Pelatihan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Pelatihan Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Motivasi Kerja

$e$  = Error

## 5. Uji Hipotesis

### a. Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah masing-masing indikator variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dengan hipotesis statistik yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1)  $H_0 : \beta_1 = 0$

Tidak ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

$H_a : \beta_1 \neq 0$

Ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

2)  $H_0 : \beta_2 = 0$

Tidak ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

$H_a : \beta_2 \neq 0$

Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

3)  $H_0 : \beta_3 = 0$

Tidak ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

$H_a : \beta_3 \neq 0$

Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Begitu pula sebaliknya, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Pengujian secara simultan (Uji F)

Pengajuan hipotesis secara simultan (secara bersama-sama) digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Menurut Sugiyono dikutip dalam (Sahir, 2022:53) rumus untuk Uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Dengan hipotesis statistik yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  (tidak ada hubungan antara X dengan Y)

Tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

2)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  (terdapat hubungan antara X dengan Y)

Terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Begitupun sebaliknya, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika ( $R^2$ ) mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

$r^2$  = nilai koefisien korelasi

### G. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian merupakan rencana kerja selama penelitian dibuat. Penelitian ini memiliki rencana kerja seperti berikut:

**Tabel 14**  
**Jadwal Penelitian**

<b>Kegiatan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Perencanaan Judul	X					
Membuat Bab 1-3		X	X	X		
Revisi Bab 1-3		X	X	X		
Sidang Proposal				X		
Revisi Sidang Proposal				X		
Membuat bab 4-5					X	X
Revisi bab 4-5					X	X
Sidang Skripsi						X
Revisi sidang Skripsi						X