

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong 1 Maret 2024 s/d 11 Agustus 2024.

Tabel 3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal																								
2	Pengajuan Izin																								
3	Persiapan Penelitian																								
4	Pengumpulan Data																								
5	Pengolahan Data																								
6	Analisis dan Evaluasi																								
7	Penulisan Laporan																								
8	Seminar Hasil																								

(Sumber : Penelitian, 2024)

3.2 Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran (Sujarweni, 2014:81). Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode penelitian survei, penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survei digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penggalan data dapat melalui kuesioner dan wawancara. Pengumpulan data jika menggunakan kuesioner. Dibuat sejumlah pertanyaan untuk diisi oleh responden (Sujarweni, 2014:8).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Jumlah karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong sebanyak 50 pegawai. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis menggunakan angka 50 sebagai populasi penelitian.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017:85).

Populasi penelitian pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong ini ialah 50 orang. Jadi jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1) (Mahesa, 2021).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

A. Pelatihan Kerja

Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Jeffrey dalam Wibowo (2011:442) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, diantaranya: perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keharusan keterampilan, desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab, merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat, sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya (Suryantiko & Lumintang, 2022). Dalam penelitian ini memiliki indikator dari pelatihan kerja yaitu :

1. Instruktur

Instruktur adalah tenaga pendidik yang paling banyak berinteraksi dengan para peserta didiknya dibandingkan dengan personel lainnya di dalam suatu pembelajaran (Saepudin, 2020).

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan adalah orang yang datang ke program pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan ketrampilan atau kompetensi (Siringoringo, 2022).

3. Materi pelatihan

Dengan adanya materi pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja,

menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan (H.Aditya, Utami Rifqi & Ruhana, 2020).

4. Metode pelatihan

Supaya pelatihan berjalan efektif, maka diperlukan pemilihan metode yang pas dengan kondisi perusahaan dan situasi karyawan saat itu. Penerapan metode pelatihan juga akan berpengaruh terhadap terciptanya kinerja karyawan yang baik. Terdapat dua jenis metode pelatihan, yaitu on the job training dan off the job training keduanya memiliki peran dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. (Pratama & Mukzam, 2022).

5. Tujuan pelatihan

Tujuan Pelatihan (training) yaitu dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Bariqi, 2022).

B. Kompetensi Karyawan

Sedarmayanti (2014:32) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan yang berhubungan dengan Pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan (Wotulo *et al.*, 2023). Indikator variabel kompetensi menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2012) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari :

1. Keterampilan

Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan (Tolo *et al.*, 2023).

2. Pengetahuan

Menurut Robbins & Judge (2012) pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas /pekerjaan.

3. Sikap kerja (Siregar, 2020)

Sikap kerja adalah berbagai posisi dari anggota tubuh pekerja selama melakukan aktivitas pekerjaan. Pembagian sikap kerja dalam ergonomi didasarkan atas posisi tubuh dan pergerakan (Utami *et al.*, 2021).

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:18). Adapun berdasarkan teori -teori diatas peneliti menetapkan indikator kinerja karyawan menurut teori Sedarmayanti (2009) sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja

Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi (Ceswirdani *et al.*, 2022).

2. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu (Selfianita & Chair, 2021).

3. Kerjasama

Menurut (Stephen dan Timothy, 2008:406) Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Wijaya *et al.*, 2022).

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambarnya (Yusuf, 2022).

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator di atas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel 3.2. di bawah ini.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Pelatihan Kerja (X ₁)	Wadah bagi karyawan untuk mendapatkan pelajaran yang	1. Instruktur 2. Peserta pelatihan	Skala Likert

(Septiyana, 2022)	berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.(Rachmawati, 2008:110)	3. Materi 4. Metode 5. Tujuan pelatihan	
Kompetensi Karyawan (X ₂) (Siregar, 2020)	Karakteristik karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior (Sedarmayanti, 2014:32)	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap kerja	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y) (Siregar, 2020)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:18).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab	Skala Likert

3.6 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dengan hasil berupa persentase (%). Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS untuk mengetahui hasilnya. Penyajian data dalam penelitian ini menggunakan tabel untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Cibinong. Adapun uji yang harus dilakukan yaitu uji instrument (kuesioner) untuk mengetahui hubungan antara pelatihan kerja, serta kompetensi karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan.

3.6.1 Skala Angka Penafsiran

Seperti telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata -kata, seperti:

1. Sangat Setuju (Skor 5)
2. Setuju (Skor 4)
3. Ragu -Ragu (Skor 3)
4. Tidak Setuju (Skor 2)
5. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak

untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80\end{aligned}$$

Tabel 3.3 Angka Penafsiran

Interval Penafsiran	Kategori
1,00 -1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 -2,60	Tidak Setuju
2,61 -3,40	Netral
3,41 -4,20	Setuju
4,21 -5,00	Sangat Setuju

(Sumber : Penelitian, 2024)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah :

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
F = Frekuensi jawaban
x = Skala nilai
n = Jumlah seluruh jawaban

$$M = \frac{\sum f(X)}{N}$$

3.6.2 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui

sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara perubahan respon (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (variabel independen). Ketika suatu hasil/keluaran, atau kelas berupa numerik, dan semua atribut adalah numerik, regresi linear adalah teknik yang tepat untuk menyelesaikan (Triyanto *et al.*, 2021). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (keputusan membeli)

a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

b₁...b₂ = Koefisien regresi (konstanta) X₁, X₂

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Kompetensi Karyawan

E = Standar error

(Sumber : Mardiatmoko, 2020)

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3.6.3 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak.

Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

A. Uji Validitas

Uji validitas ialah mengukur koefisien korelasi antara nilai suatu pertanyaan yang diuji dengan skor jumlah pada variabelnya. Uji validitas digunakan dalam mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam menentukan apakah suatu data itu bisa dipakai atau tidak adalah menggunakan uji signifikansi koefisien korelasi adalah tingkat signifikansi 0,03 (= 3%), yang berarti bahwa jika data berkorelasi signifikan dengan total skor item, data tersebut dianggap valid. Gunakan aturan untuk menghitung nilai tabel $R \alpha = 0,03$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) yaitu:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Septian, 2020).

B. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas setiap variabel menggunakan teknik cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2007 : 42). Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah variable skor setiap item

S_t = Varians total

k = Banyaknya butir pertanyaan

Sumber: (Singgih & Bawono, 2022)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai Cronbach 's Alpha yang tertera pada tabel Reability Statistics hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Kriteria suatu data dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila nilai Cronbach 's alpha (α) > 0,6 (Amanda *et al.*, 2021).

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

A. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov Test.

Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak melalui uji Kolmogorv-Smirnov yaitu berdasarkan asumsi berikut:

1. Data dikatakan berdistribusi normal apabila pada hasil uji Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $> 0,05$.
2. Data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila pada hasil uji Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual dari analisis regresi linier berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $< 0,05$ (Setiawan, 2020).

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak. Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas yaitu terjadi jika keragaman nilai errornya tidak konstan atau berbeda.

Model regresi harusnya tidak mengandung heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui beberapa pengujian salah satunya yaitu Uji Gletser dimana melakukan uji regresi variabel bebas pada nilai residual yang telah diabsolutkan. Nilai residual ini dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda pada data penelitian. Untuk mengetahui apakah pada data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $<$ taraf signifikan yang ditentukan $(0,05)$, maka data dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas.
2. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang ditentukan $(0,05)$, maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas (Setiawan, 2020).

C. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini ditujukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berhubungan secara linier atau saling berkorelasi. Multikolinieritas dapat diketahui melalui beberapa pengujian salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menghitung nilai VIF dan Tolerance dari masing-masing variabel bebas. Untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.1$, maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas.
2. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.1$, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas (Setiawan, 2020).

3.6.5 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial). Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan (Wardani & Permatasari, 2022).

A. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan. Pelatihan kerja Pengembangan Karier dan Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. H_0 diterima, H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan atau $Sig > 0,05$
2. H_0 ditolak, H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $Sig < 0,05$

(Wardani & Permatasari, 2022).

Guna mengetahui apakah variable bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variable bebas

n = Jumlah sampel

(Sumber: Santoso Slamet, 2014, J. S. Lestari *et al.*, 2023)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel Anova hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F tabel pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan :

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besar persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan variabel independen (X) (Wardani & Permatasari, 2022). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R² mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

C. Uji Parsial (Uji T)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen (Santoso Slamet, 2014:127). Pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima.
2. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Pengujian signifikansi uji F dapat dilakukan pengujian dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

(Sumber: Santoso, Slamet 2014 J. S. Lestari *et al.*, 2023).

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

2. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i = 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan secara bersama sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel pelatihan kerja, dan kompetensi karyawan secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.