

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Tridharma Depok, yang beralamat di JL. Kemakmuran Raya No.36 Depok, pada bulan Februari 2022 sampai dengan Agustus 2022. Sesuai dengan jadwal pelaksanaan penelitian yang tertera pada tabel 3.1 di bawah ini :

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian Tahun 2022

No.	Kegiatan	Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■										
2	Pengajuan Izin Peneliti			■	■								
3	Persiapan Instrumental Peneliti					■							
4	Pengumpulan Data						■	■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Analisa dan Evaluasi									■			
7	Penulisan Laporan										■	■	
8	Seminar Hasil Peneliti												■

(Sumber : Rencana Penelitian Tahun 2022)

3.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Ramadhan (2021:2) data kuantitatif adalah data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan, atau dapat disebut juga data-data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dengan mengubah nilai-nilai kualitatif menjadi kuantitatif.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Priadana dan Denok (2021:159) populasi dan sampel merupakan bagian yang penting dalam penelitian yang harus ditentukan sejak awal. Dengan penentuan jenis objek penelitian ini. Peneliti bisa menentukan metode penelitian yang lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan.

3.3.1. Populasi

Menurut Priadana dan Denok (2021:159) populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang diteliti oleh seorang peneliti.

Terdapat pada tabel 3.2 dalam menjalankan roda perusahaan PT. BPR Tridharma Depok mempekerjakan karyawan sebanyak 27 orang karyawan pada Tahun 2022. Berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir S2 dengan jumlah 1 orang, S1 dengan jumlah 11 orang, D3 dengan jumlah 3 orang dan SMA dengan jumlah 12 orang. Berdasarkan data karyawan yang telah lama bekerja, terhitung mulai dari 0 – 3 tahun dengan 12 orang, lama bekerja 4 - 6 tahun dengan jumlah 9 orang, lama bekerja terhitung 7 – 9 tahun dengan jumlah 1 orang dan lama bekerja diatas 10 tahun dengan jumlah 5 orang. Lebih jelasnya terdapat pada data karyawan dibawah ini :

Tabel 3.2. Data Karyawan PT.BPR Tridharma Depok

NO.	BAGIAN	PENDIDIKAN TERAKHIR				LAMA BEKERJA (TAHUN)			
		S2	S1	D3	SMA	0-3	4-6	7-9	≥ 10
1	Direktur Utama		1				1		
2	Direktur		1						1
3	Komisaris Utama		1				1		
4	Komisaris	1						1	
5	Manrisk dan Kepatuhan		1			1			
6	HRD (Personalia)		1						1
7	Internal Audit (IA)		1						1
8	Ka. Operasional		1			1			
9	Accounting			1			1		
10	Admin Kredit				1		1		
11	Admin Kredit (Mikro)		1				1		
12	Customer Services (CS)				1		1		
13	Teller			1		1			
14	Ka. Kredit			1		1			
15	Account Officer				1		1		
16	Account Officer				1		1		
17	Account Officer				1	1			
18	Analisis Kredit		1						1
19	Informasi Teknologi (IT)		1			1			
20	Ka. Remedial		1						1
21	Remedial Mikro				1	1			
22	Remedial Mikro				1	1			
23	Remedial Mikro				1	1			
24	Remedial Mikro				1	1			
25	Remedial Mikro				1	1			
26	Office Boy				1		1		
27	Office Boy				1	1			
	Jumlah	1	11	3	12	12	9	1	5

Sumber : PT.BPR TRidharma Depok (2022)

3.3.2. Sampel

Menurut Priadana dan Denok (2021:159) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel disebut juga contoh. Nilai yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut statistik.

Teknik sampel pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *random (probability sampling)* dan *non-random (nonprobability sampling)*. *Probability sampling* meliputi *Simple Random Sampling, Systematic Random Sampling, Stratified Random Sampling, Cluster Sampling, Multistage Sampling, dan Area Sampling*. *Non Probability sampling* meliputi *Purposive Sampling, Accidental Sampling* atau *Convenience Sampling, Kuota Sampling, Sampling Jenuh dan Snowball*.

Maka dengan ini penulis menggunakan populasi sampel jenuh dengan sesuaikan jumlah karyawan PT. BPR Tridharma Depok pada tahun 2022 ada sekitar 27 orang.

Peneliti menggunakan sampel yang berjumlah 27 orang untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridharma Depok yang diperoleh dalam pembagian kuesioner, dengan menggunakan skala *likert* lima jawaban.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dengan penjabaran dari Sugiono, dalam Widiyanti dan Dewi (2017:134) yaitu :

1. *Interview* (Wawancara), yang digunakan sebagai studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang baru diteliti dan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam, hal ini mungkin dilakukan jika jumlah respondennya sedikit. Wawancara yang dilakukan penulis pada awal pra penelitian termasuk dalam wawancara tidak terstruktur dimana penulis tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap. Sebagai pengumpul datanya dilakukan secara langsung (tatap muka) dan tidak langsung (telepon).
2. Kuesioner (Angket), yaitu memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Observasi, dimana merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses– proses pengamatan dan ingatan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik yang terdapat dari berbagai sumber data dan berbagai cara seperti kuesioner (angket), dimana peneliti sudah menyediakan jawaban sehingga responden tinggal memilih. Responden dapat menjawab dengan memberikan tanda checklist (√) dari pilihan jawaban yang tersedia diantaranya yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sudaryana dan Agusady (2022:263) Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang akan digunakan ada dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dinotasikan dengan X yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), pelatihan (X_2). Menurut Wildan dan Lailatus (2021:3) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai suatu faktor pendorong perilaku manusia.

Motivasi kerja merupakan pendorong semangat untuk setiap individu atau karyawan agar dapat bekerja dengan antusias mengembangkan dirinya untuk mencapai tujuan bersama secara efisien dan efektif.

Menurut Taruh (2021:11) variabel motivasi kerja dapat diukur dengan sejumlah indikator meliputi:

1. Eksistensi (*Existence*)

Kebutuhan eksisten dapat berhubungan dengan urutan lebih rendah dari teori Maslow dapat dipengaruhi dengan pembayaran tunjangan dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keterkaitan (*Relatedness*)

Kebutuhan keterkaitan (persaudaraan) dalam hal ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan keanggotaan kelompok yang melibatkan wakil pekerja, supervisor bahkan keluarga dan teman.

3. Pertumbuhan (*Growth*)

Kebutuhan pertumbuhan, dalam hal ini berkaitan dengan kebutuhan urutan yang lebih tinggi dari tingkat urutan kebutuhan menurut Maslow, aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam pencarian dan pengembangan personal dan karir, pekerjaan yang kreatif dan aktivitas non kerja misalnya organisasi.

Dalam program pelatihan karyawan dikaitkan dengan masalah kinerja karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi kemungkinan terjadi peristiwa serupa di masa yang akan mendatang untuk PT. BPR Tridharma Depok dapat berkembang pesat sesuai dengan tujuan perusahaan dan persaingan bisnis.

Menurut Siagian dalam Sudaryo, dkk, (2018:136) indikator-indikator pelatihan adalah:

1. Partisipasi

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan, terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang kariernya dalam perusahaan. Selain itu, dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

2. Materi Pelatihan

Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus dipersiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

3. Tingkat kesulitan kerja

Materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

4. Transfer pengalihan

Transfer pengalihan dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan Y, dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Menurut Ismail (2020:1) pengukuran kinerja SDM merupakan proses untuk mengukur dan menilai bagaimana kontribusi SDM terhadap kinerja organisasi.

Adapun tujuan dalam kinerja didalamnya kinerja dapat diwujudkan dari perilaku kerja karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Robbins dalam Bairizki (2020:77) menjelaskan enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang meliputi :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definisi variabel, indikator dan pengukuran atas indikator di atas maka dapat dilihat pada rangkuman Tabel. 3.3. dibawah ini.

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Motivasi (X_1)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai suatu faktor pendorong perilaku manusia. Wildan dan Sa'adah (2021:3)	1. Eksistensi (<i>Existence</i>) 2. Keterkaitan (<i>Relatednes</i>) 3. Pertumbuhan (<i>Growht</i>)	Skala Likert
Pelatihan (X_2)	Program pelatihan yang baik adalah melaksanakan edukasi dan praktik terhadap sesuatu tugas atau pekerjaan yang dianggap paling vital dan krusial untuk dilakukan oleh perusahaan dan karyawan Chaerudin (2019:72)	1. Partisipasi 2. Materi pelatihan 3. Tingkat kesulitan kerja 4. Transfer pengalihan	Skala Likert
Kinerja (Y)	Pengukuran kinerja SDM merupakan proses untuk mengukur dan menilai bagaimana kontribusi SDM terhadap kinerja organisasi. Ismail (2020:1)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Skala Likert

Sumber : Penulis (2022)

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah analisis data linear berganda. Selanjutnya uji hipotesis yaitu uji f dan uji t untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat kemudian tarik kesimpulan. Teknik analisis data ini menggunakan teknik *Statistical Program for Special Science* (SPSS).

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner. Adapun penilaiannya menggunakan Skala *Likert*, dimana setiap jawaban yang dipilih responden sudah tersedia dibuat menjadi 5 gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu berupa kata-kata seperti berikut :

1. Sangat setuju (Skor 5)
2. Setuju (Skor 4)
3. Kurang setuju (Skor 3)
4. Tidak setuju (Skor 2)
5. Sangat tidak setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel. Dalam hal ini indikator yang menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Hasil jawaban dari pernyataan atau pertanyaan itulah yang akan diolah sampai mendapatkan kesimpulan.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Dalam setiap penelitian kuantitatif angka penafsiran dapat digunakan untuk mengolah data mentah yang akan dikelompokkan sehingga diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden.

Selanjutnya penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga dapat diperoleh interval angka penafsiran, seperti terlihat pada tabel 3.4. di bawah ini.

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / n \\ &= (5-1) / 5 \\ &= 0.80\end{aligned}$$

Tabel. 3.4. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Adapun rumus penafsiran yang digunakan :

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

Keterangan :

- M : Angka penafsiran
- f : Frekuensi jawaban
- X : Skala nilai
- n : Jumlah seluruh jawaban

3.6.2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada dasarnya regresi linear berganda adalah model prediksi atau peramalan dengan menggunakan data berskala interval atau rasio serta terdapat lebih dari satu prediktor.

Model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

- Y = Nilai dari variabel dependen (variabel tidak bebas/ variabel terikat / variabel yang dipengaruhi)
- a = Koefisien konstanta
- b₁.....b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Nilai variabel independen pertama
- X₂ = Nilai variabel independen kedua
- e = Error

Sumber : Purnomo (2019:30)

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis menggunakan instrumen data yang sudah tersedia. Pertama uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan menggunakan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, penulis melakukan uji hipotesis berupa uji F (uji simultan), koefisien determinasi dan uji t (uji parsial).

3.6.3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dibagi menjadi dua yaitu : uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Menurut Sappaile dalam kutipan Ovan dan Andika (2020:1) instrumen merupakan alat yang memenuhi persyaratan peralatan akademis sehingga dapat digunakan sebagai alat mengukur suatu objek ukur atau mengumpulkan data mengenai suatu variabel. Sebab kebenaran data yang diperoleh sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Azhar dan Hasnan (2020:118) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden, kemudian dilakukan pengujian terhadap instrumen untuk dilakukan pengukuran.

Uji validitas dilakukan terhadap kuesioner yang bertujuan untuk apakah kuesioner ini layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,3 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Menurut Siregar dalam Azhar dan Hasnan (2020:119) menjelaskan bahwa, suatu instrumen penelitian dikatakan valid bila :

- a. Koefisien korelasi product moment melebihi 0,3
- b. Koefisien korelasi product moment $>$ r-tabel ($\alpha:n-2$).n = jumlah sampel

c. Nilai $\text{sig} \leq \alpha$

Rumus korelasi *product moment* :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total diperoleh subjek dari seluruh item

X = Jumlah skor dalam beban kerja X

Y = Jumlah skor dalam kinerja karyawan Y

X^2 = Jumlah kuadrat dalam skor beban kerja X

Y^2 = Jumlah kuadrat dalam skor beban kerja Y

N = Banyaknya responden

Sumber : Azhar dan Hasnan (2020:120)

1. Uji Reabilitas

Menurut Wahyudin dalam Ovan dan Andika (2020:4) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang dan menunjukkan hasil yang sama. Reabilitas menunjukkan konsistensi terhadap jawaban responden dalam beberapa kali pengujian pada kondisi berbeda dengan kuesioner yang sama.

Menurut Sa'adah (2021:85) reabilitas dapat diukur dengan jalan mengulang pertanyaan yang mirip pada nomor-nomor berikutnya, atau dengan jalan melihat konsistensinya (diukur dengan korelasi) dengan pertanyaan lain.

Analisis reabilitas dapat digunakan antara lain :

1. Mengetahui bagaimana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner saling berhubungan
2. Mendapatkan nilai Alpha Cronbach yang merupakan *indeks internal Consistency* dari skala pengukuran secara keseluruhan.
3. Mengidentifikasi butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang bermasalah dan harus direvisi atau dihilangkan, dihapus dan diganti pertanyaan lain.

Alpha Cronbach merupakan salah satu koefisien reabilitas yang sering digunakan. Skala pengukuran reliabel bisa beragam menurut beberapa ahli. *Alpha Cronbach* dapat diinterpretasikan sebagai korelasi dari skala yang diamati (*Observe Scale*) dengan semua

kemungkinan pengukuran–pengukuran skala lain yang mengukur hal yang sama dengan menggunakan pertanyaan yang serupa pula.

Sebuah hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Setelah semua pertanyaan sudah valid, analisis selanjutnya uji reliabel dengan *Cronbach's Alpha* . Dilakukan terhadap seluruh pernyataan variabel. Untuk menguji reabilitas maka digunakan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_i = \left| \frac{k}{k-1} \right| \left| 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right|$$

Keterangan :

r_i = Nilai r Cronbach Alpha

k = Banyaknya kategori jawaban

$\sum S_i^2$ = varians individu item jawaban

$\sum S_T^2$ = varians total item jawaban

Dalam penelitian uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada tabel *Reability Statistics* hasil data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan baha semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (*reliabel*). Ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Alpha Cronbach 0,00-0,20 berarti kurang reliabel
- b. Nilai Alpha Cronbach 0,21-0,40 berarti agak reliabel
- c. Nilai Alpha Cronbach 0,41-0,60 berarti cukup reliabel
- d. Nilai Alpha Cronbach 0,61-0,80 berarti reliabel
- e. Nilai Alpha Cronbach 0,81-1,00 berarti sangat reliabel

(Menurut Sugiyono, dalam Soumena, dkk, 2021:26)

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Menurut Duli (2019:114) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik,

misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik juga tidak perlu dilakukan untuk analisis regresi linear yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu.

Uji asumsi klasik dalam sebuah penelitian meliputi : (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinieritas, (3) Uji Heteroskedastisitas, (4) Uji Autokorelasi, (5) Uji Linieritas. Dalam hal ini penelitian menggunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Dalam Uji normalitas dapat menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai *residual* yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing–masing variabel tetapi juga pada residualnya. (Duli, 2019:114)

Dengan Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, dikatakan normal pada grafik histogram jika garis “lonceng” tidak miring ke kanan atau ke kiri.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. (Rahmawati, dkk, 2020:17)

Dalam uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian ini dapat menggunakan menggunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

Seperti diketahui bahwa dalam uji statistik pasti harus mempunyai dasar pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dilakukan sebagai pedoman atau acuan dalam menentukan sebuah kesimpulan. Adapun dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi

lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedasitas dalam model regresi. Model yang di uji dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) , pelatihan (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatna (2020:53) uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak adanya multikolinieritas.

Melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance* :

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$; tidak terjadi multikolinieritas
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$; terjadi multikolinieritas

Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF :

- a. Jika nilai VIF < 10 ; tidak terjadi multikolinieritas
- b. Jika nilai VIF > 10 ; terjadi multikolinieritas

3.6.5. Uji Hipotesis

Menurut Simanjuntak (2020:48) uji hipotesis adalah uji kebenaran tentang suatu pernyataan secara statistik. Untuk menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut diterima atau ditolak. Dalam uji hipotesis dikumpulkan bukti berupa data untuk menentukan keputusan apakah menolak atau menerima pernyataan yang diasumsikan.

1. Uji Serempak/ Simultan (uji F)

Menurut Rahmawati, dkk, (2020:64) Teknik ANOVA digunakan untuk menguji distribusi atau variasi *means* dalam variabel pejelasan secara simultan atau bersama–sama apakah telah signifikan menjelaskan variasi dari variabel yang dijelaskan. Pengujian persamaan secara simultan ini dilakukan dengan melakukan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} sehingga sering disebut sebagai uji simultan. Hasil uji F (uji simultan) berasal dari :

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

Keterangan :

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

k = prediktor (variabel bebas)

n = pasangan data yang diteliti

H_0 : variabel bebas secara serentak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat

H_1 : variabel bebas secara serentak signifikan mempengaruhi variabel terikat

2. Koefisien Determinasi

Menurut Surajiyo, dkk, (2020:77) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dilambangkan dengan nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel independen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier nilai variabel independen. Amos dalam Surajiyo, dkk, (2020:77) untuk mencari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{KD}{r^2} = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai korelasi

n = Jumlah sampel

Sumber : Surajiyo, dkk,(2020:77)

Uji t pada tingkat kepercayaan atau kebenaran (df) 95% atau signifikan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. $H_0 = 0$, menunjukkan motivasi setelah pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Tridharma Depok.
- b. $H_a = 0$, menunjukkan motivasi setelah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Tridharma Depok.

Besarnya nilai dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $sign < \alpha$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $sign > \alpha$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.