

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Yang menjadi objek dalam penelitian ini meliputi variabel pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya

3.1.1 Gambaran Umum PT Asia Tritunggal Jaya

PT. Asia Tritunggal Jaya (Asia Toserba) merupakan perusahaan ritel modern asli milik anak bangsa yang memiliki layanan Supermarket, Department Store. Selain di Kota Tasikmalaya, hingga saat ini Asia memiliki beberapa cabang di Kota Cirebon, Sumedang dan Garut. Untuk Asia Plaza Tasikmalaya didirikan pada tahun 2007 oleh ownernya yaitu Pak Tjong Djoen Mien.

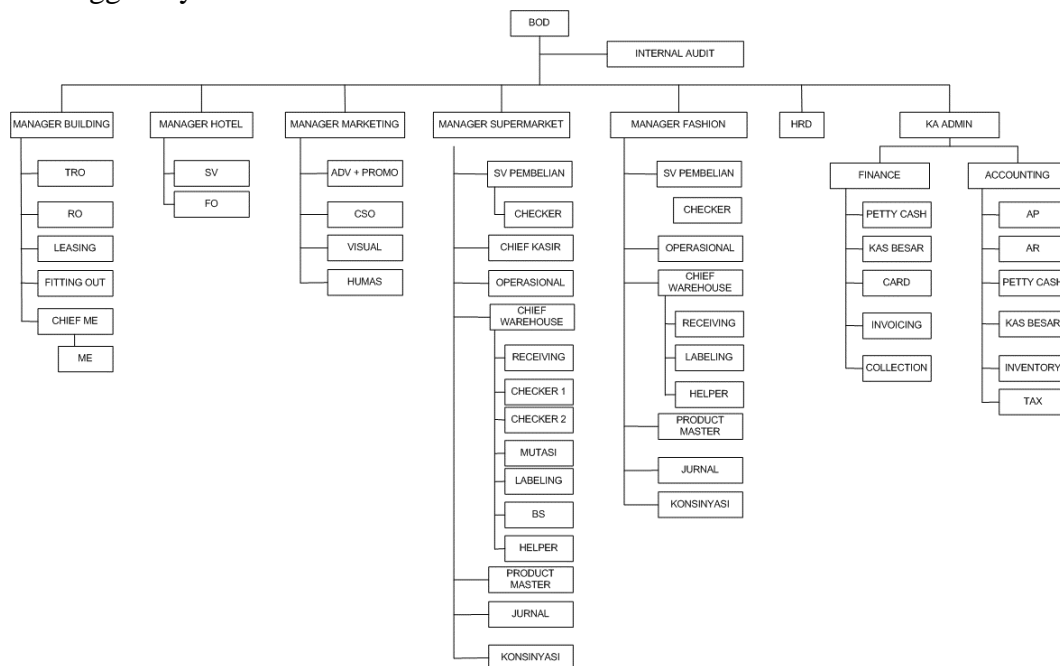
Motto dari PT Asia Tritunggal Jaya adalah dengan senantiasa mengutamakan pelayanan, kami selalu berusaha memberikan layanan yang terbaik kepada para konsumen kami dari sisi pelayanan, produk dan harga.

Visi PT Asia Tritunggal Jaya adalah menjadi pilihan utama pusat perbelanjaan masyarakat dengan tetap memberikan Pelayanan yang Terbaik, Pilihan Produk yang Lengkap dan dengan Harga yang Murah. Serta Misinya yaitu murah dan lengkap setiap harinya

3.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi merupakan kerangka kerja hierarki dimana terdapat hubungan, tanggung jawab dan wewenang dari setiap tingkatan yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh

organisasi. Berikut ini adalah gambaran umum struktur organisasi PT Asia Tritunggal Jaya



Sumber: Manajemen PT Asia Tritunggal Jaya, 2022

Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT Asia Tritunggal Jaya

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey. Metode survei adalah penelitian yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. (Louis Cohen dan Lawrence Manion dalam Abubakar, 2021 : 5)

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilakukan sesuai dengan harapan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel.

Sugiono (2016 : 4) menjelaskan variabel dalam penelitian dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel bebas atau independen (x), merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi dan budaya organisasi.
2. Variabel terikat atau dependen (y), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (y)

Untuk mengetahui tentang pengaruh pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi dan budaya organisasi di PT Asia Tritunggal Jaya maka dioperasionalkan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Konsep (2)	Indikator (3)	Skala (6)
Pelatihan X_1	Mangkunegara (2017 : 44) mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas	1. Instruktur Pelatihan 2. Peserta Pelatihan 3. Metode Pelatihan 4. Materi Pelatihan 5. Tujuan Pelatihan	Ordinal
Efikasi Diri X_2	Agustini (2019 : 48) mendefinisikan efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam mengatasi berbagai macam situasi pada diri individu. Efikasi diri dapat memengaruhi seseorang berperilaku dan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.	1. Kemampuan dalam menghadapi masalah situasi yang tidak menentu yang mengandung unsur kekaburan tidak dapat diprediksi dan penuh tekanan 2. Keyakinan terhadap kemampuan menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil 3. Keyakinan mencapai target yang ditentukan 4. Keyakinan terhadap kemampuan mengatasi masalah yang muncul 5. Pengharapan akan hasil, keyakinan akan kemampuan diri bahwa suatu rencana tindakan akan berhasil baik	Ordinal

		bila dilandasi oleh suatu pengharapan.	
Kepuasan Kerja X_3	Robbins, A Judge dan T. Campbell (2017 : 63) Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi terhadapnya karakteristik	1. Sifat pekerjaan 2. Supervisi 3. Gaji 4. Kesempatan Promosi 5. Rekan Kerja	Ordinal
Motivasi X_4	Robbins, A Judge dan T. Campbell (2017 : 148) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, interaksi dan cinta 4. Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri	Ordinal
Budaya Organisasi X_5	Robbins, A Judge dan T. Campbell (2017 : 254) mengemukakan bahwa organisasi merupakan sebuah sistem makna yang dipegang secara bersama-sama dan yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi kepada hasil 4. Orientasi kepada individu 5. Orientasi kepada tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas	Ordinal
Kinerja Y	Robbins dalam Silaen, N. R. <i>et al.</i> (2021 : 31) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Ordinal

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif yang digunakan adalah data diskrit artinya data dalam bentuk angka (bilangan) yang diperoleh dengan cara membilang. (Siyoto dan Sodik, 2015 : 68)

3.2.2.1 Jenis Data

Menurut Darwin et al (2021 : 151) Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari perorangan ataupun dari sumber lainnya yang asli serta berhubungan dengan masalah yang akan diteliti

2. Data Sekunder, yaitu data yang tersedia di PT Asia Tritunggal Jaya yang berhubungan dengan materi atau masalah yang akan diteliti.

3.2.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sahir, Hafni S (2021 : 28-30) adalah suatu proses dalam penelitian yang merupakan bagian yang penting. Teknik pengumpulan data harus benar dan sesuai dengan metode supaya hasil yang diraih sesuai dengan tujuan penelitian awal atau hipotesis awal yang sudah ditentukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Interview (wawancara) yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan perusahaan PT Asia Tritunggal Jaya untuk memperoleh data dan penjelasan mengenai masalah dengan objek penelitian. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam wawancara meliputi:
 - a. Subjek atau responden penelitian yang berhubungan dengan penelitian
 - b. Pernyataan responden harus benar dan dapat dipercaya
 - c. Responden harus mengerti topik yang dibicarakan oleh peneliti

Ada beberapa cara wawancara yang dilakukan dalam penelitian seperti:

- a. Wawancara terstruktur
Adalah wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek penelitian dan peneliti sudah tahu informasi yang akan didapatkan dari subjek penelitian. Peneliti harus menyiapkan pertanyaan dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan
- b. Wawancara tidak terstruktur

Adalah wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek penelitian secara bebas tidak terstruktur, hanya memakai pedoman berupa garis besar masalah penelitian yang sedang diteliti

2. Kuesioner yaitu berupa serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Dalam menyusun pertanyaan, ada prinsip yang perlu diperhatikan sebagai berikut:
 - a. Isi dan tujuan pertanyaan penelitian
 - b. Harus ada skala pengukuran
 - c. Bahasa atau kalimat dalam menyusun pertanyaan dimengerti oleh responden
 - d. Bentuk pertanyaan tertutup bisa dilengkapi dengan pertanyaan terbuka sebagai pelengkap
 - e. Jenis pertanyaan bisa positif atau negatif
 - f. Tidak ada pertanyaan yang ambigu
 - g. Pertanyaan tidak boleh mengarah pada satu persepsi yang baik atau yang tidak baik
 - h. Pertanyaan tidak boleh terlalu panjang
3. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau

wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

3.2.2.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan luas keseluruhan wilayah yang digeneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas, kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti yang digunakan untuk menyusun interpretasi dan data penelitian yang berakhir dengan kegiatan penarikan kesimpulan. Sugiyono dalam Darwin et al (2021 : 104). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Asia Tritunggal Jaya yang berjumlah 251 orang.

Berikut detail jumlah karyawan di PT Asia Tritunggal Jaya perdepartemen:

Tabel 3.2
Data Karyawan PT Asia Tritunggal Jaya

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Supermarket	155
2	Fashion	96
Jumlah Total		251

Sumber: PT Asia Tritunggal Jaya. 2022

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Menurut Sugiyono dalam Darwin (2021 : 110) “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sample secara bersama-sama.” Pada penelitian ini dilakukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*, hal ini dikarenakan anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel yakni karyawan PT Asia Tritunggal Jaya.

Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil agar mewakili seluruh populasi digunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

N = Jumlah Populasi

n = Ukuran Sampel

$(e)^2$ = standard eror (5%)

Jadi populasi (n) sebanyak 251 karyawan dengan nilai kritis yang diinginkan (e) sebesar 5% maka ukuran sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{251}{1 + 251(0.05)^2} \\ &= 154,22 \text{ Orang Karyawan} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka ukuran sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebanyak 155 responden. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampling secara *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiono, 2016 : 80).

3.2.2.4 Alat Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum data perolehan dianalisis perlu dilakukan uji terhadap alat pengumpulan data melalui uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

1. Uji validitas

Menurut Sugiono (2016 : 175) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat

dilaporkan oleh peneliti. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Menurut Ghazali (2021) kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Satu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0.05 atau $R_{hitung} > R_{tabel}$.

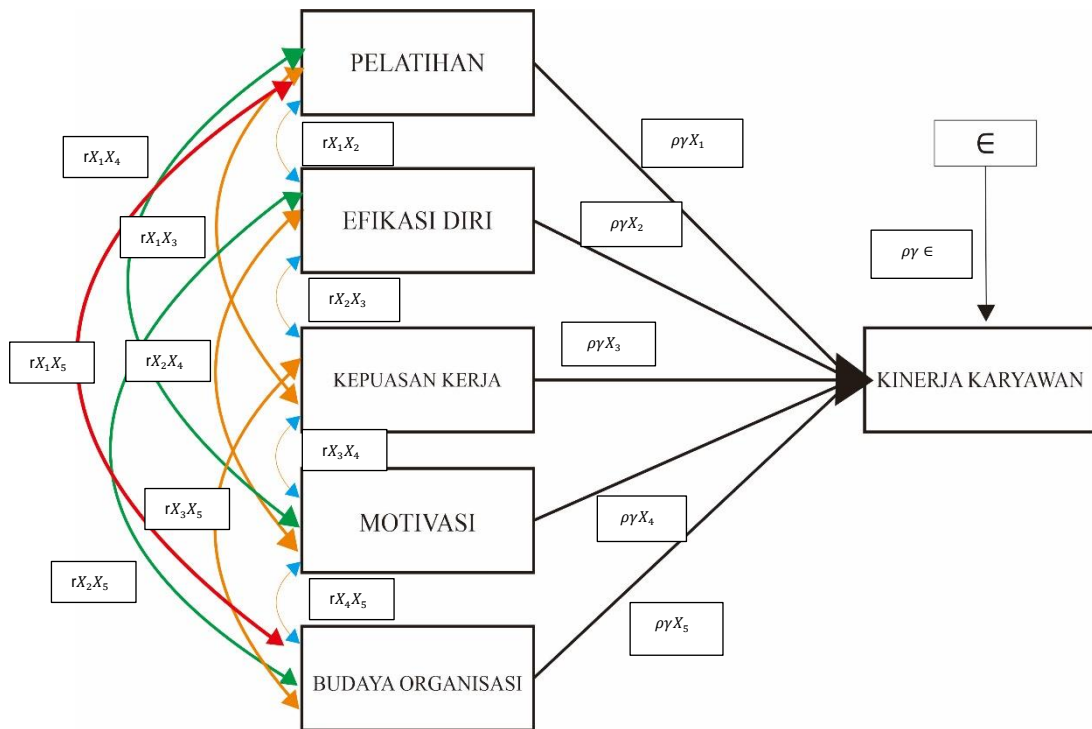
2. Uji reliabilitas

Menurut Sugiono (2016 : 362) suatu data dikatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi maka apabila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2021) adalah alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuisioner dikatakan reliabel atau (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,60$. Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS 26.0.

3.2.3 Paradigma Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka disajikan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Paradigma Penelitian

Keterangan Gambar

- X_1 : Pelatihan
 X_2 : Efikasi Diri
 X_3 : Kepuasan Kerja
 X_4 : Motivasi
 X_5 : Budaya Organisasi
 ϵ : Faktor pengaruh lain yang tidak di teliti
 ρYX_1 : Koefisien Jalur
 ρYX_2 : Koefisien Jalur
 ρYX_3 : Koefisien Jalur
 ρYX_4 : Koefisien Jalur
 ρYX_5 : Koefisien Jalur
 $R X_1X_2X_3X_4X_5$: Koefisien Korelasi X_1 ke X_2 ke X_3 ke X_4 ke X_5

3.2.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah:

3.2.4.1 Analisis Deskriptif Kuisioner

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis digunakan daftar pertanyaan. Pernyataan dapat berbentuk skala likert dengan komposisi nilai positif dan negatif dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

1. SS (Sangat Setuju),
2. S (Setuju),
3. KS (Kurang Setuju),
4. TS (Tidak Setuju),
5. STS (Sangat Tidak Setuju).

Dimana skala likert terdiri dari serangkaian pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti (Hardani, et al : 390). Adapun untuk lebih jelasnya formasi nilai, notasi dan predikat masing-masing pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Likert
Alternatif Jawaban, Skor Positif dan Skor Negatif

Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sahir (2021:20)

Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan presentase dan skoring, dengan menggunakan rumus Sugiono (2016 : 152) sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai tertinggi dari keseluruhan indikator maka dapat ditentukan interval perinciannya, sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Keterangan:

NJI = nilai jenjang interval adalah interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, suatu variabel.

Nilai tertinggi = Skor tertinggi x jumlah pernyataan x jumlah responden

Nilai terendah = Skor terendah x jumlah pernyataan x jumlah responden

Jumlah kriteria pernyataan = Jumlah gradasi/ formasi nilai

3.2.4.2 Metode *Successive Interval*

Setelah dilakukan analisis instrumen penelitian dan jika instrumen penelitian tersebut valid, *reliabel*, dan konsisten, selanjutnya nilai jawaban responden diubah. Untuk mengubah skala ordinal menjadi skala interval dalam penelitian ini digunakan metode *successive interval*. Dimana menyatakan bahwa skala *likert* jenis ordinal hanya menunjukkan rangkingnya saja. Oleh karena itu, variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data yang

berskala interval. Adapun langkah kerjanya sebagai berikut: (Harun Al-Rasyid dalam Nurahman, 2016)

1. Perhatikan nilai jawaban dan setiap pernyataan atau pernyataan dalam kuisisioner.
2. Untuk setiap pernyataan tersebut, lakukan perhitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 = frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = (p).
4. Kemudian hitung proporsi kumulatifnya (P_K).
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut:

$$SV = (\text{Scale value}) = \frac{(\text{Density at Lower Limit})(\text{Density At Upper Limit})}{\text{Area Under Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini:

$$\text{Transformed Scale Value: } SV = SV + (SV \text{ min}) + 1$$

3.2.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menganalisis data variable, X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 terhadap terhadap Y maka digunakan analisis jalur (*path analysis*), hal ini dikarenakan analisis tersebut relevan dengan paradigma penelitian. Juanim (2020 : 56) menyebutkan bahwa analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk

menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya, yaitu untuk mengetahui besar pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel $X_1, X_2, X_3, X_4,$ dan X_5 , terhadap Y dengan formula sebagai berikut:

Tabel 3.4
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antara Variabel Penelitian

Variabel	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	Jumlah Pengaruh
Pengaruh X_1 terhadap Y		
Pengaruh Langsung X_1	$(PYX1)^2$	
Melalui X_2	$(PYX1)(rX1X2)(PYX2)$	
Melalui X_3	$(PYX1)(rX1X3)(PYX3)$	
Melalui X_4	$(PYX1)(rX1X4)(PYX4)$	
Melalui X_5	$(PYX1)(rX1X5)(PYX5)$	+
		(a)
Pengaruh X_2 terhadap Y		
Pengaruh Langsung X_2	$(PYX2)^2$	
Melalui X_1	$(PYX2)(rX2X1)(PYX1)$	
Melalui X_3	$(PYX2)(rX2X3)(PYX3)$	
Melalui X_4	$(PYX2)(rX2X4)(PYX4)$	
Melalui X_5	$(PYX2)(rX2X5)(PYX5)$	+
		(b)
Pengaruh X_3 terhadap Y		
Pengaruh Langsung X_3	$(PYX3)^2$	
Melalui X_1	$(PYX3)(rX3X1)(PYX1)$	
Melalui X_2	$(PYX3)(rX3X2)(PYX2)$	
Melalui X_4	$(PYX3)(rX3X4)(PYX4)$	
Melalui X_5	$(PYX3)(rX3X5)(PYX6)$	+
		(c)
Pengaruh X_4 terhadap Y		
Pengaruh Langsung X_4	$(PYX4)^2$	
Melalui X_1	$(PYX4)(rX4X1)(PYX1)$	
Melalui X_2	$(PYX4)(rX4X2)(PYX2)$	
Melalui X_3	$(PYX4)(rX4X3)(PYX3)$	
Melalui X_5	$(PYX4)(rX4X5)(PYX5)$	+
		(d)
Pengaruh X_5 terhadap Y		
Pengaruh Langsung X_5	$(PYX5)^2$	
Melalui X_1	$(PYX5)(rX5X1)(PYX1)$	
Melalui X_2	$(PYX5)(rX5X2)(PYX2)$	
Melalui X_3	$(PYX5)(rX5X3)(PYX3)$	
Melalui X_4	$(PYX5)(rX5X4)(PYX4)$	+
		(e)
Pengaruh Secara Bersama-sama/Determinasi (r^2) (a+b+c+d+e)		(f)
Koefisien Non Determinasi (1-f)		(g)
Pengaruh Total (f+g)		1

3.2.4.4 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiono dalam Sahir, Hafni S (2021 : 52) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada. Hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Pengujian hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis operasional penetapan tingkat signifikan, uji signifikansi, kriteria dan penarikan kesimpulan.

1.2.4.4.1 Penetapan Hipotesis Operasional

Berdasarkan uraian secara teoritis dan statistik di atas, maka uji hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial maka hipotesis statistiknya sebagai berikut:

$H_{01, PYX_1} = 0$: Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_{a1, PYX_1} > 0$: Pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_{02, PYX_2} = 0$: Efikasi Diri tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_{a2, PYX_2} > 0$: Efikasi Diri berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_{03, PYX_3} = 0$: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_{a3, PYX_3} > 0$: Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_{o4}, PYX_4 = 0$: Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_{a4}, PYX_4 > 0$: Motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_{o5}, PYX_5 = 0$: Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_{a5}, PYX_5 > 0$: Budaya Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh secara simultan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_o = 0$ $PYX_1 = PYX_2 = PYX_3 = PYX_4 = PYX_5 = 0$ Secara simultan dimensi Pelatihan, Efikasi Diri, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap terhadap Kinerja karyawan.

$H_a > 0$ PYX_1 atau PYX_2 atau PYX_3 atau PYX_4 atau $PYX_5 > 0$. Secara simultan dimensi Pelatihan, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang berarti terhadap Kinerja karyawan.

1.2.4.4.2 Penetapan Tingkat Kepercayaan

Penetapan tingkat kepercayaan dalam penelitian ini digunakan tingkat kepercayaan 95% dengan standar eror (α) 5%.

1.2.4.4.3 Penetapan Tingkat Signifikansi

1. Secara Parsial

Untuk melihat signifikansi pengaruh digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{PYX1}{\sqrt{\frac{(1 - R^2 y(x1, x2, x3, x4)C_{ii}}{(n - k - 1)}}$$

2. Secara Simultan

Uji statistik untuk uji hipotesis secara simultan menggunakan nilai F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k Pyx1 r_{yx1}}{k(1 - \sum_{t=1}^k Pyx1 r_{yx1})}$$

1.2.4.4.4 Penetapan Kaidah Keputusan

1. Secara parsial

Menurut Sahir, Hafni S (2021 : 53) Uji parsial atau Uji T merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah Untuk kaidah keputusan digunakan kriteria keputusan sebagai berikut:

$$H_0 \text{ diterima dan } H_a \text{ ditolak jika } t_{hitung} < t_{tabel}$$

$$H_0 \text{ ditolak dan } H_a \text{ diterima jika } t_{hitung} > t_{tabel}$$

2. Secara Simultan

Untuk menguji secara simultan maka menurut Sahir, Hafni S (2021 : 53) dilakukan Uji F yang dipakai untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh

secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah

Jika $F_{hitung} < F_{\alpha; K; (n - k - 1)}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{\alpha; K; (n - k - 1)}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

1.2.4.4.5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian, akan dilakukan analisa secara kuantitatif. Dari hasil analisa tersebut akan ditarik kesimpulan, apakah hipotesis yang telah ditetapkan itu diterima atau ditolak