

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *sales promotion* di PT. Matahari Department Store Tbk yang ada di Tasikmalaya dengan alamat kantor pusat di Jl. Veteran No.30, Cilembang, Kec. Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat 46123. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh *on the job training* komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian *sales promotion* di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Tasikmalaya.

3.1.1. Sejarah Singkat

PT. Matahari Department Store Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) memiliki sejarah yang panjang dalam dunia ritel Indonesia. Memulai perjalanan pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan membuka gerai pertamanya berupa toko fashion anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, Matahari melangkah maju dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972. Sejak itu Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional hingga sampai saat ini mengoperasikan 155 gerai yang tersebar di 74 kota di seluruh Indonesia.

Merek-merek eksklusif Matahari telah berulang kali terpilih sebagai merek fashion terfavorit di Indonesia dan hanya dijual di gerai Matahari dan MatahariStore.com. Perseroan juga telah berulang kali meraih penghargaan baik nasional maupun internasional dalam segala aspek bisnisnya, yang menunjukkan reputasi baik Perseroan sebagai salah satu perusahaan yang dinamis, dan

terpercaya. Penghargaan tersebut antara lain peringkat ke-3 di antara peritel Indonesia dalam Top 500 Retail Asia Pacific (Retail Asia, Euromonitor, & KPMG); dan Brand Asia 2017 sebagai Top 3 Most Powerful Retail Brand in Indonesia (Nikkei BP Consulting, Inc).



Gambar 3.1
Logo PT. Matahari Department Store Tbk

3.1.2. Visi Misi PT Matahari Department Store Tbk

Menyediakan berbagai kebutuhan fashion berkualitas dan terjangkau bagi para pelanggan dengan suasana yang ramah, sehingga dapat memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

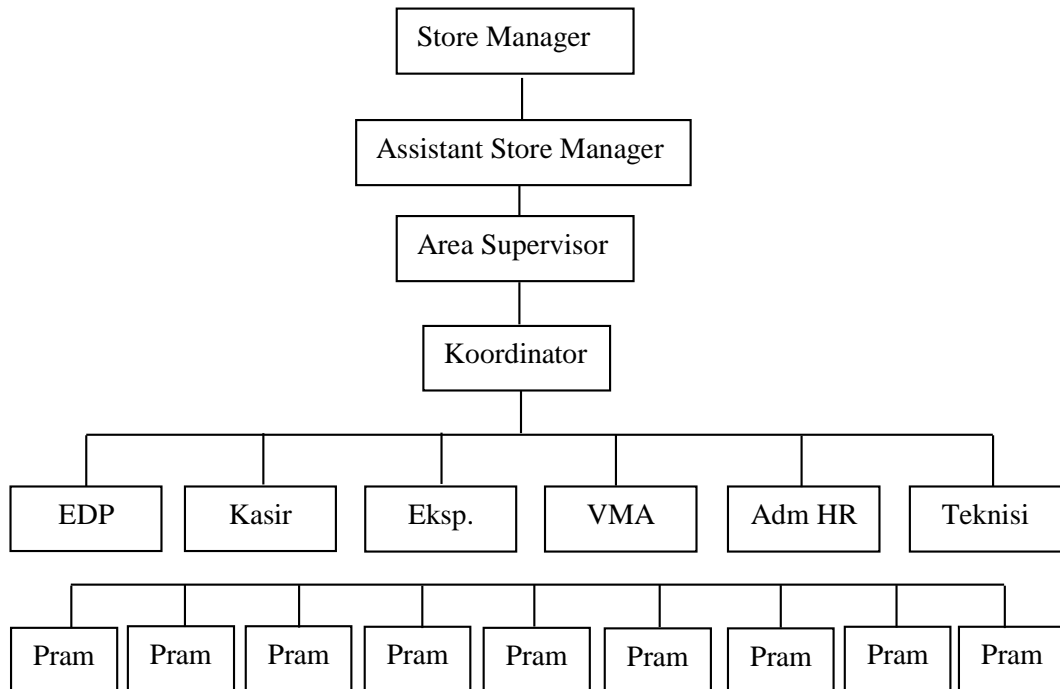
3.1.3. Jenis Usaha PT Matahari Department Store Tbk

Matahari Department Store adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan toserba Matahari. Saat ini, Matahari Department Store merupakan salah satu anak perusahaan dari Lippo Group. Per kuartal pertama tahun 2017, Matahari Department Store sudah mempunyai 151 gerai di lebih dari 60 kota di Indonesia.

3.1.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dimana dalam struktur organisasi perusahaan atau organisasi

terdiri dari divisi atau kelompok kerja yang dapat membantu merealisasikan tujuan perusahaan. Dalam struktur organisasi diperlukan pembagian sumber daya manusianya yang sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing tenaga kerja.



Gambar 3.2
Struktur Organisasi PT. Matahari Department Store Cabang Tasikmalaya
 Sumber: PT. Matahari Department Store Cabang Tasikmalaya

1. Store Manager

Bertanggung jawab penuh atas kondisi seluruh toko dan para staff yang berada di dalamnya.

2. Assistant Store Manager

- a. Membantu manajer dalam mengatur, merencanakan, dan menerapkan strategi.
- b. Mengkoordinasikan operasi.

- c. Memantau biaya operasi, anggaran, dan sumber daya.
- d. Mengamankan kepatuhan terhadap kebijakan dan pedoman perusahaan, dll.

3. Supervisor

Supervisor terbagi menjadi 5 bagian yaitu, supervisor kassa, supervisor ekspedisi, supervisor supporting unit, supervisor marketing, dan supervisor personalia. Tugasnya meliputi:

- a. Mengatur staff bawahan.
- b. Mampu menerangkan *job description* dengan baik.
- c. Melakukan briefing atau pengarahan ke staf bawahan.
- d. Mengontrol dan memberikan evaluasi.

4. Koordinator

- a. Bertanggung jawab kepada supervisor area masing – masing.
- b. Memantau pramuniaga dan *sales promotion girl / boy*.
- c. Merekapitulasi data penjualan di areanya masing – masing.
- d. Melakukan briefing pada saat tutup toko jika tidak ada supervisor.

5. EDP (*Entry Data Processing*)

Bertanggung jawab atas database secara keseluruhan.

6. Kasir

- a. Melakukan penawaran barang yang dipromosikan.
- b. Merekap penjualan harian pada kasir yang ditangani.
- c. Melayani transaksi pelanggan.

7. Ekspedisi

- a. Bertanggung jawab atas seluruh *inventory*.
- b. Merapihkan barang di gudang penyimpanan.
- c. Menyalurkan barang ke area .

8. VMA (*Visual Merchandise Art*)

Bertanggung jawab atas *visual* atau penampilan toko secara keseluruhan.

9. Admin *Human Resources*

Membantu supervisor *human resources*, tugasnya meliputi:

- a. Melakukan penerimaan tenaga kerja.
- b. Mempersiapkan kontrak kerja untuk karyawan baru perusahaan.
- c. Melakukan penyusunan pada absensi.
- d. Melakukan pembaharuan pada *record* data perusahaan.

10. Teknisi

Bertanggung jawab atas *maintenance* atau perawatan keseluruhan gedung.

11. Pramuniaga

- a. Bertanggung jawab atas penjualan seluruh produk.
- b. Mencapai target penjualan.
- c. Menjaga tingkat *shrinkage* (angka kehilangan barang).
- d. Memberi informasi yang benar kepada pelanggan secara bijak.

3.1.5. Data Jumlah Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk

Berikut jumlah data karyawan PT. Matahari Department Store Tbk cabang Tasikmalaya.

Tabel 3.1
Data Jumlah Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Cabang
Tasikmalaya 2019

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Store Manager	1
2	Ass. Store Manager	1
3	Supervisor	7
4	Koordinator	4
5	Sales Associate	24
6	Kasir	8
7	Adm. HR	1
8	EDP	1
9	Ekspedisi	2
10	Teknisi	2
11	VMA	2
12	Customer Service	1
13	MCC/MRO	1
14	PASS	2
15	Sales Promotion	114
16	Beauty Advisor/BA	7
17	Cleaning Service	3
18	lain - lain	43
TOTAL		224

Sumber: PT. Matahari Department Store Tbk cabang Tasikmalaya 2019

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh on the job training dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian *Sales Promotion* di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Tasikmalaya adalah menggunakan metode penelitian survey. Menurut Arikunto (2014: 16) Studi survei adalah salah satu pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul “Pengaruh *On The Job Training* dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”, maka terdapat dua variabel yaitu variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau terikat. Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan indikator dan skala pengukuran dari masing-masing variabel yang terkait dengan penelitian ini.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
<i>On The Job Training</i> (X ₁)	pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, dimana seseorang karyawan bagian <i>sales promotion</i> mempelajari pekerjaan dengan melaksanakan nya secara aktual dalam pekerjaan.	1. Rotasi pekerjaan	- Karyawan memahami keragaman karir.	
		2. Latihan Instruksi pekerjaan	- Mengalami petunjuk pekerjaan secara langsung	O
		3. Magang	- Pengetahuan teknis bimbingan langsung dari penyelia.	R D I N
		4. Penugasan <i>understudy</i>	- Mampu mengisi jabatan tertentu.	A L
		5. <i>Counseling</i>	- Dapat menyelesaikan masalah pribadi dan organisasional	
		6. <i>Coaching</i>	- Intensitas bimbingan langsung dengan supervisor	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Komunikasi (X ₂)	suatu pertukaran informasi antara individu/karyawan bagian <i>sales promotion</i> terhadap individu yang lain melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol, sinyal, maupun perilaku dan tindakan.	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap	- Sarana, memiliki ide dalam kemampuan bertanya - Pertemuan rutin, kelancaran komunikasi - Komunikasi dua arah - Pesan mudah dipahami, komunikasi yang baik - Perubahan sikap sesuai yang dikomunikasikan	O R D I N A L
Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan bagian <i>sales promotion</i> dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja	- Pekerjaan sesuai dengan prosedur. - Jumlah yang dihasilkan. - Tingkat aktivitas penyelesaian tugas - Tingkat penggunaan sumber daya organisasi - Tingkat untuk menjalankan fungsi kerjanya - Tingkat komitmen dan tanggung jawab terhadap kantor	O R D I N A L

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Field Research atau penelitian lapangan yang diperoleh melalui:

1. Wawancara

Adalah bertatap muka langsung dan melakukan tanya jawab kepada pihak yang berkaitan guna memperoleh data dan penjelasan yang diperlukan mengenai objek yang diteliti.

2. Kuesioner

Adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan yang sudah disusun oleh peneliti kemudian disebarkan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3. Studi dokumentasi

Adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek.

3.2.2.1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan dalam 2 bagian, yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Sales Promotion* di PT Matahari Department Store Tbk cabang Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh tidak langsung dari penelitian, misalnya bersumber dari artikel, jurnal dan dokumen-dokumen perusahaan. Data

sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu menguatkan data primer.

3.2.2.2. Populasi Sasaran

Menurut Sekaran dan Roger (2017: 53) “populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal – hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel).” Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 114 karyawan bagian *sales promotion* di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Tasikmalaya.

3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran dan Roger (2017: 55) “sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi”. Dalam penelitian ini penulis memperkecil populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 114 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Rumus slovin dapat dilihat bedasarkan notasi sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel minimal

N = Populasi

e = *Error margin* (5%)

Perhitungannya adalah:

$$n = \frac{114}{1 + (114 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{114}{1 + (114 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{114}{1 + 0,285}$$

$$n = \frac{114}{1,285} = 88,7159331$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 114 populasi pada *margin of error* 5% adalah sebesar 90.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling*, Menurut Sekaran dan Roger (2017: 61) *simple random sampling* yaitu tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama dan diketahui untuk terpilih sebagai subjek.

3.2.4. Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.4

**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.5

**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Negatif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

X = jumlah persentase jawaban.

F = jumlah jawaban / frekuensi.

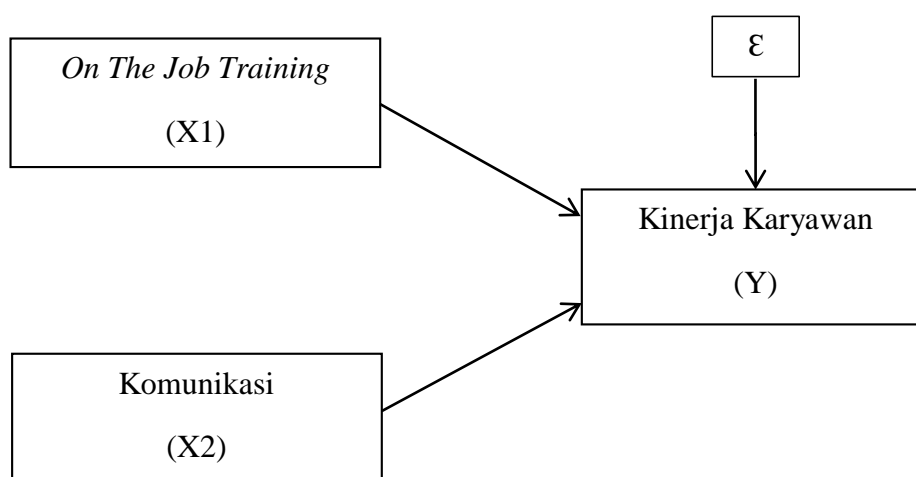
N = jumlah responden.

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

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

3.3. Model / Paradigma Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh *on the job training* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan maka disajikan paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.3
Paradigma Penelitian

Keterangan:

X₁ = *On The Job Training*

X₂ = Komunikasi

Y = Kinerja karyawan

3.4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh *on the job training* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3.4.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki (Arikunto, 2014: 146).

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing – masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014: 154). Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur gejala – gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliable. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach*.

Untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 16.0.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliable.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan gugur (tidak reliable)

3.4.2. Metode *Successive Interval*

Analisis Method Of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval*. Adapun langkah-langkah dari *successive interval* menurut Somantri dan Muhidin (2014: 45) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.

3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif.
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban.
5. Hitung $SV = \frac{\text{Density of limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}} f$.

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformed scale value* : $Y = SV + SV_{\min}$.

3.4.3. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi uji multikolinieritas dengan matriks korelasi antara variabel – variabel bebas, uji heterokedastis dengan menggunakan grafik plot nilai prediksi variabel terikat (ZFRED) dengan residualnya (SRESID), uji normalitas menggunakan uji *Normal P – Plot*, dan uji auto korelasi melalui uji Durbin Watson (DW test).

1. Uji Normalitas

Normalitas data dapat ditentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residunya.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada P-Plot of Regression Standardizer Residual variabel independen, dimana:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi sumsi normalitas.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel – variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10,0$ maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10,0$ maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolineritas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heterokedastistas

Uji Heterokedastistas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scattersiplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digukankan untuk menentukan heterokedastistas, antara lain:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan heterokedastistas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik – titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastistas atau terjadi heteroskedastistas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji asumsi dalam regresi dimana yang variable depent tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud dari korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan nilai keputusan untuk uji autokorelasi:

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

3.4.4. Analisis Regresi Berganda

Untuk mngukur pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen menurut Arikunto (2014), untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

y = Kinerja Karyawan

x_1 = *On The Job Training*

x_2 = Komunikasi

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3.4.5. Koefisien Korelasi (r)

Adalah suatu nilai koefisien yang dapat menyatakan keeratan hubungan diantara dua variabel pernyataan kuat atau tidak kuat hubungan tersebut akan digunakan tafsiran korelasi menurut tabel r terlampir.

3.4.6. Analisis Koefisien Determinasi dan Non Determinasi (r^2 dan $1-r^2$)

Adalah koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besarnya dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terkaitnya (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel X terhadap variabel Y.

3.4.7. Pengujian Hipotesis

Menurut Sekaran dan Roger (2017: 126) tujuan pengujian hipotesis adalah menentukan secara akurat jika hipotesis nol dapat ditolak karena hipotesis alternatif.

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji nilai signifikansi (sig). Untuk mempermudah penelitian ini, digunakan program SPSS. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut.

Dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df)(kl) maka:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ *On The Job Training* dan Komunikasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ *On The Job Training* dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria:

Terima H_0 jika p-value (sig.) $> 0,05$

Tolak H_0 jika p-value (sig.) $\leq 0,05$

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing – masing) terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis statisik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Dengan derajat kebebasan (df) = k tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ (n-k-1) maka:

Ho1 : $\beta_j = 0$ *On The Job Training* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha1 : $\beta_j \neq 0$ *On The Job Training* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ho2 : $\beta_j = 0$ Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha2 : $\beta_j \neq 0$ Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria:

Terima Ho jika p-value (sig.) > 0,05

Tolak Ho jika p-value (sig.) \leq 0,05

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS versi 16.0 dan Microsoft Office Excel 2010.