

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4) penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanaotry research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) *explanatory research* diartikan sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Oleh karena itu, dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh *on the job training* dan *off the job training* terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana diadakan suatu penelitian. Agar data yang diperoleh akurat, maka dipilih sekaligus ditetapkan waktu dan tempat serta suasana yang memungkinkan dalam upaya menggali keterangan atau data yang dibutuhkan, dengan pertimbangan agar dapat memperoleh kemudahan dalam pengambilan data sesuai dengan tema penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PR. Sejahtera Abadi yang beralamatkan di Jl. Wendit Barat No. 60 Komplek Perusahaan Mangliawan, Pakis-Malang. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan bahwa PR. Sejahtera Abadi merupakan salah satu perusahaan rokok di Malang yang terbilang masih baru namun sudah dapat menghasilkan produk rokok yang berkualitas dengan harga yang kompetitif sehingga banyak diminati oleh masyarakat. Sebagai perusahaan rokok yang masih baru PR. Sejahtera Abadi sudah melengkapi rokok produksinya dengan cukai tembakau sehingga rokok yang diproduksi sudah memenuhi legalitas penjualan rokok di Indonesia. Faktor terpenting dalam menjaga kualitas dan kuantitas produksi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, PR. Sejahtera Abadi secara berkala melakukan kegiatan pelatihan *on the job training* maupun *off the job training* untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Nazir (2005:123) mengemukakan bahwa konsep adalah menggambarkan sesuatu yang fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas. Sesuatu dikatakan konsep apabila sesuatu itu merupakan abstrak, agar konsep dapat diteliti maka perlu dikelompokkan menjadi variabel tertentu.

Peranan konsep adalah menghubungkan antara teori dan dengan obeservasi, antara abstraksi dengan realitas. Bahkan dalam penelitian-

penelitian sosial dimana realita-realita yang terjadi merupakan sesuatu yang tidak kasat mata, sehingga sering muncul masalah dalam penjelasan konsep. Oleh karena itu konsep perlu dioperasionalkan lebih lanjut dengan mencari variabel-variabel serta indikator-indikator yang ada. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Pelatihan

Pelatihan merupakan aktivitas yang meliputi usaha memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan kepada para karyawan dengan maksud meningkatkan kinerja karyawan.

b. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan efektivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Hatch dan Farhady, 1981 (dalam Sugiyono, 2008:58) variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang lain atau satu obyek dengan obyek lain. Dengan demikian, suatu konsep jika dipandang dari dimensi-dimensi tertentu maka akan membuahkan variabel.

Beberapa variabel dalam penelitian ini, antara lain yaitu:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas, yaitu *on the job training* (X_1) dan *off the job training* (X_2)

b. Variabel Terikat

Variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y)

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2005:152) definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur suatu konstruk atau variabel tersebut. Definisi operasional bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang sama sebagai acuan apakah dia harus menggunakan metode pengukuran yang sama atau tidak. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian.

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. *On The Job Training* (X_1)

Sesuai tinjauan pustaka menurut Swasto (2011: 67) *on the job training* merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, dimana seorang memperlajari pekerjaan dengan melaksanakannya

secara aktual dalam pekerjaan. Variabel ini terdiri dari 3 (tiga) indikator dan 6 (enam) item, yaitu:

- 1) Rotasi jabatan, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan yang berkaitan dengan banyak dan lamanya menduduki jabatan baru.
- 2) Promosi jabatan, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan yang berkaitan dengan banyak dan lamanya menduduki jabatan baru.
- 3) Penugasan sementara, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan yang berkaitan dengan banyak dan lamanya ditempatkan dipekerjaan baru.

b. *Off The Job Training (X2)*

Off the job training merupakan pelatihan yang diselenggarakan di lokasi yang terpisah dengan tempat kerja. Program pelatihan ini bertujuan untuk memberikan keahlian tambahan dan pengetahuan lain yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mengerjakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler.

Variabel ini terdiri dari 2 indikator dan 4 (empat) item, yaitu :

- 1) Simulasi, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan yang berkaitan dengan banyak dan lamanya simulasi yang diikuti karyawan.

- 2) Presentasi informasi, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan yang berkaitan dengan banyak dan lamanya presentasi informasi yang diikuti karyawan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan efektivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Variabel ini terdiri dari 3 (tiga) indikator dan 6 (enam) item, yaitu:

- 1) Kualitas, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan yang berkaitan dengan hasil kerja diselesaikan dengan rapi dan hasil kerja diselesaikan dengan teliti.
- 2) Kuantitas, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dan jumlah hasil kerja melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu, yang terdiri dari 2 butir pertanyaan yang berkaitan dengan ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu dan penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibanding target waktu.

Tabel 3.1 Konsep, Variabel dan Definisi Operasional

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pelatihan	<i>On the job training (X1)</i>	Rotasi jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya rotasi jabatan yang telah karyawan lakukan. 2. Lamanya menduduki jabatan baru.
		Promosi jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya promosi jabatan yang telah karyawan lakukan. 2. Lamanya menduduki jabatan baru.
		Penugasan sementara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya penugasan sementara yang telah karyawan lakukan. 2. Lamanya ditempatkan dipekerjaan baru.
	<i>Off the job training (X2)</i>	Simulasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya simulasi yang pernah diikuti. 2. Lamanya simulasi yang pernah diikuti.
		Presentasi informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya presentasi informasi yang pernah diikuti. 2. Lamanya presentasi informasi yang pernah diikuti.
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja rapi. 2. Hasil kerja teliti.
Kinerja	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. 2. Jumlah hasil kerja melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan.
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan perusahaan. 2. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan target waktu yang diberikan.

Sumber: Swasto (2011), Dharma (2003) dan Diolah oleh Penulis.

4. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2008: 132) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala *Likert* ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat rendah, sangat sebentar, sangat tidak rapi, sangat tidak teliti, sangat tidak sesuai, sangat tidak mampu diberi skor 1.
- b. Jawaban rendah, sebentar, tidak rapi, tidak teliti, tidak sesuai, tidak mampu diberi skor 2.
- c. Jawaban cukup diberi skor 3.
- d. Jawaban tinggi, lama, rapi, teliti, sesuai, mampu diberi skor 4.
- e. Jawaban sangat tinggi, sangat lama, sangat rapi, sangat teliti, sangat sesuai, sangat mampu diberi skor 5.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PR. Sejahtera Abadi sebanyak 124 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena nilai populasi telah diketahui, maka untuk menentukan jumlah sampel minimal dapat digunakan rumus slovin (dalam Umar 2010: 65) seperti berikut:

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, yaitu sebesar 10%

Berdasarkan rumus tersebut, maka nilai minimal sampel pada penelitian ini sebanyak :

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0,1)^2}$$

$$n = 55,35714286$$

$$n = 55 \text{ karyawan}$$

Dikarenakan populasi yang digunakan tidak homogen dan diklasifikasikan berdasarkan bidang pekerjaan maka, digunakan *Teknik Sampling Proporsional (Proportional Sampling)*. Menurut Usman dan akbar

(2003: 185) *Teknik Sampling Proporsional (Proportional Sampling)*

merupakan sampel yang dihitung berdasarkan perbandingan.

Adapun perincian karyawan PR. Sejahtera Abadi yang digunakan sebagai populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Populasi dan Sampel

No	Unit	Populasi	Sampel
1	Keuangan	5 karyawan	2 karyawan
2	HRD	7 karyawan	3 karyawan
3	RnD	9 karyawan	4 karyawan
4	Teknik	13 karyawan	6 karyawan
5	Produksi	70 karyawan	31 karyawan
6	Pemasaran	20 karyawan	9 karyawan
Jumlah		124 karyawan	55 karyawan

Sumber: PR. Sejahtera Abadi, 2013 dan Penulis.

Jumlah sampel sebanyak 55 karyawan tersebut telah mengikuti pelatihan baik *on the job training* ataupun *off the job training* yang diselenggarakan oleh PR. Sejahtera Abadi

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis sumber data, yaitu:

Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (Supriyanto dan Masyhuri, 2010:191). Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui kuesioner kepada responden. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

a. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari dokumen-dokumen dari PR. Sejahtera Abadi Seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, komposisi karyawan, dan lainnya.

2. Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka dipergunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yaitu alat bantu yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data penelitian agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisiensi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Daftar kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertelis yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk menjawabnya (Supriyanto dan Masyhuri, 2010:203). Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan

diajukan kepada seluruh karyawan pada PR. Sejahtera Abadi yang merupakan responden, yang berguna untuk memperoleh data primer yang akurat.

b. Dokumentasi

Pedoman dokumentasi berupa daftar dokumen-dokumen atau bahan-bahan yang diperlukan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tambahan.

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006: 168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui berdasarkan indeks korelasi *product moment* (r hitung). Untuk mengetahui seberapa besar tingkat validitas variabel yang diuji, maka nilai korelasi *product moment* dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan : X = variabel bebas
Y = variabel terikat

N = banyaknya sampel
r = korelasi product moment

Koefisien korelasi yang dipakai sebagai batasan adalah 0,3. Apabila hasil korelasi lebih dari 0,3 ($r > 0,3$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika korelasi kurang dari 0,3 ($r < 0,3$) maka dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2008:126). Pengujian validitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178) reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sehingga dapat disimpulkan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*, menurut Arikunto (2006:196) sebagai berikut:

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

Keterangan :
 r_{11} = Reliabilitas instrumen
k = Banyaknya butir pertanyaan
 α_t^2 = varian total
 α_b^2 = Jumlah varian item

Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 ($\alpha \geq 0,6$). Setelah dilakukan pengujian terhadap data maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga proses analisis dapat dilanjutkan.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang telah diperoleh dari kelompok subjek yang telah diteliti (Azwar, 2013: 126). Analisis deskriptif dapat menggambarkan data penelitian, seperti lokasi penelitian, responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel untuk kemudian dibahas secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam bentuk jumlah maupun prosentase.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas ini yaitu untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas yaitu variabel *on the job training* dan *off the job training* dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi adanya normalitas yaitu dengan melihat penyebaran

data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Ketentuan dari uji normalitas ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dilakukan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* pada *output* SPSS. Ketentuan dari Uji heteroskedastisitas ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dihasilkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Tujuan melakukan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat problem multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi antara variabel bebasnya. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat besaran korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau mendekati 1 dan jika nilai *VIF* lebih besar dari 10 ($VIF > 10$) maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi (Sanusi, 2011: 136).

d. Uji Autokorelasi

Tujuan melakukan uji asumsi autokorelasi adalah untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Jika terjadi korelasi, maka akan dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW). Hasil perhitungan Durbin Watson (DW) dibandingkan dengan nilai DW tabel pada $\alpha = 0,05$. Menurut Sanusi (2011: 136) ketentuan dari uji autokorelasi ini adalah sebagai berikut :

- 1) $DW < dL$, maka terjadi autokorelasi positif

- 2) $DW > 4 - dL$, maka terjadi autokorelasi negatif
- 3) $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terjadi autokorelasi
- 4) $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, maka pengujian tidak meyakinkan.

Keterangan: DW = nilai Durbin Watson hitung

dU = batas atas Durbin Watson tabel

dL = batas bawah Durbin Watson tabel

3. Analisis Statistik Inferensial

Pengolahan data pada tingkat inferensial dimaksudkan untuk mengambil kesimpulan dengan pengujian hipotesis. Pada dasarnya, hipotesis yang diuji terbagi dalam dua macam, yaitu hipotesis tentang adanya hubungan antara beberapa variabel dan hipotesis tentang adanya perbedaan diantara beberapa kelompok subjek (Azwar, 2013: 132). Dalam penelitian ini metode analisis statistik inferensial yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Menurut Kountur (2006: 119) pada umumnya tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk suatu pengujian statistik adalah 0,05 (5%), sehingga dalam penelitian ini tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Usman dan Akbar (2008: 241) analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dari dua variabel prediktor atau lebih terhadap satu variabel kriterium, atau untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Uji regresi berganda (*multiple regression test*) adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas yang terdiri dari *on the job training* (X1), dan *off the job training* (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Karena terdapat 2 variabel bebas yang digunakan, maka regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (Usman dan Akbar, 2008:242):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : a = konstanta
 Y = variabel terikat (kinerja karyawan)
 b_1, b_2 = koefisien regresi
 X1, X2 = variabel bebas (*on the job training* dan *off the job training*)

b. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh *on the job training* (X1), dan *off the job training* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PR. Sejahtera Abadi. Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:89) untuk mencari hipotesis apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana : t_{hitung} = koefisien penentu
 b = koefisien regresi
 sb = simpangan baku koefisien regresi b

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t dan nilai α . Apabila signifikansi $t < \alpha$ (0.05) maka variabel bebas berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat, sebaliknya jika signifikansi $t > \alpha$ (0,05) maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat.

Hipotesis:

- a. H1 diterima, jika terdapat pengaruh yang signifikan antara *on the job training* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H1 ditolak, jika tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *on the job training* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. H2 diterima, jika terdapat pengaruh yang signifikan antara *off the job training* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- d. H2 ditolak, jika tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *off the job training* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan metode *on the job training* (X1), dan *off the job training* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PR. Sejahtera Abadi. Menurut Hasan (2008: 99) untuk mengetahui nilai koefisien korelasi berganda, uji statistik yang digunakan adalah rumus F_{hitung} , yaitu:

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

Dimana: R = Koefisien korelasi berganda
k = Jumlah variabel independen
n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi F dan nilai alpha. Jika signifikansi $F < \alpha$ (0,05) maka secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas, dan sebaliknya jika signifikansi $F > \alpha$ (0,05) maka secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis:

- a. H3 diterima, jika terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *on the job training* (X1), dan *off the job training* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H3 ditolak, jika tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *on the job training* (X1), dan *off the job training* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).