

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian kali ini objek yang akan diteliti adalah karyawan PT. Trimitz Sinergi Mandala Garut. Adapun ruang lingkup penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh hubungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Trimitz Sinergi Mandala Garut.

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT. Trimitz Sinergi Mandala Garut

PT Trimitz Sinergi Mandala Garut merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang beton *Ready Mix* atau beton siap pakai yang berlokasi di Jalan Sudirman no 19, PT Trimitz Sinergi Mandala Garut didirikan Oleh H. Nia Kurnia sebagai Komisaris di perusahaan tersebut. PT Trimitz Sinergi Mandala Garut di resmikan pada tahun 2010 dan memiliki karyawan 29 orang. Mekanisme penjualan yang terjadi di PT Trimitz Sinergi Mandala Garut adalah konsumen datang ke perusahaan untuk memilih tipe – tipe beton yang tersedia.

Gambar 3.1
Logo PT. Trimitz Sinergi Mandala Garut



Sumber: PT. Trimitz Sinergi Mandala Garut 2018

3.1.1.1 Visi dan Misi PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut

Setiap perusahaan senantiasa mempunyai cita-cita ideal yang hendak dicapai. Cita-cita tersebut akan diperjuangkan agar “jati diri” nya jelas, yakni citra nilai dan kepercayaan perusahaan. Citra nilai dan kepercayaan ideal ini disebut visi perusahaan. Selanjutnya, untuk menghayati visi, diperlukan tatanan atas nilai dan kepercayaan perusahaan yang bisa menjadi “pernyataan usaha” dari perusahaan, pernyataan usaha ini disebut misi perusahaan.

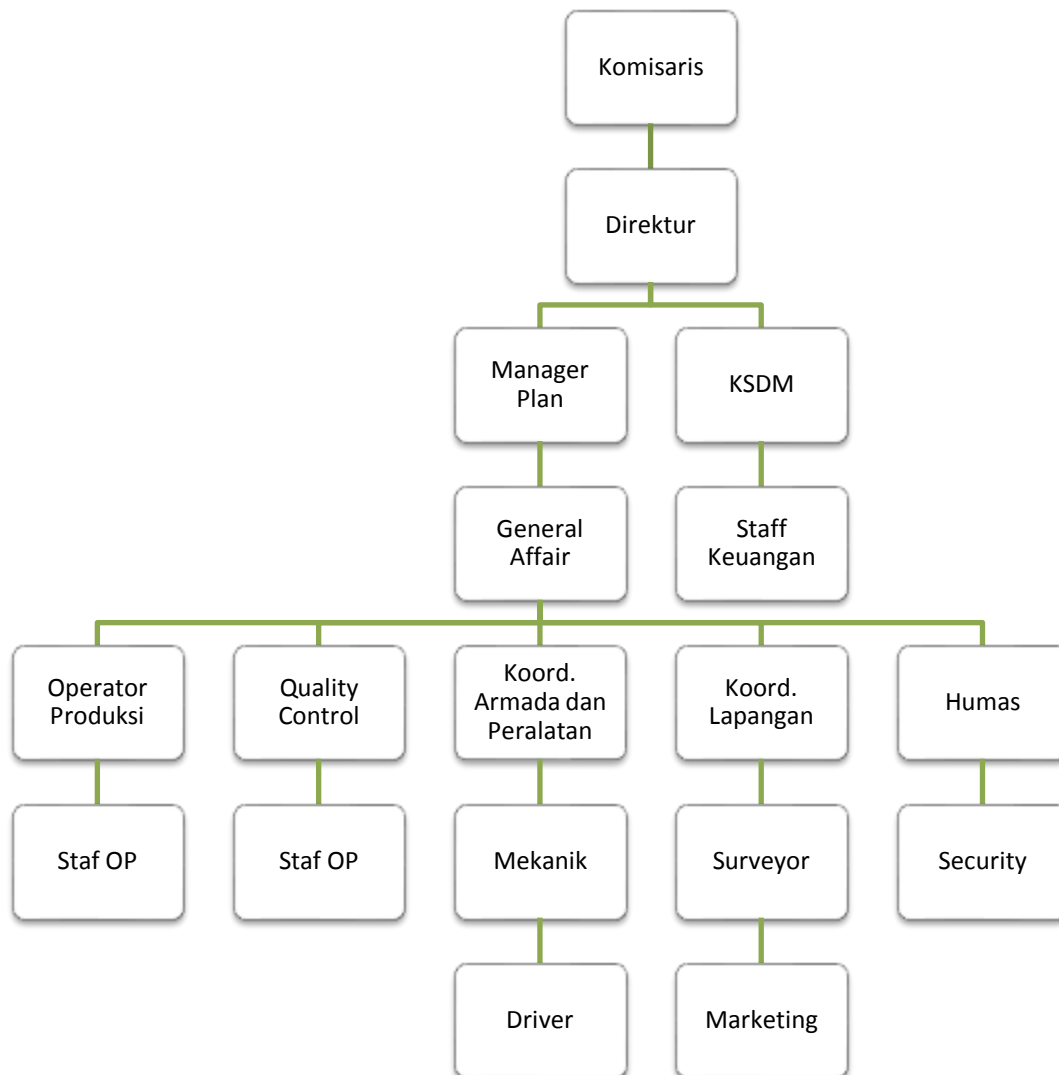
Berdasarkan literatur diatas PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut memiliki visi untuk menjadi perusahaan ***“Penyedia dalam bidang industri beton Ready Mix serta memberikan nilai lebih kepada setiap pelanggan guna menjadi Mitra Usaha yang saling menguntungkan”***, sedangkan misi PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut yaitu ***“Memperkokoh kegiatan pelaksanaan Pembangunan di bidang Infrastruktur, dan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, mengelola industry secara Profesional (Jumlah, Mutu, dan Ketepatan Waktu)”***.

Sesuai dengan visi misi tersebut, perusahaan terus meningkatkan mutu dan kualitas produk dengan cara menerapkan pengendalian kualitas dan mutu. Selain itu perusahaan juga mampu mencapai misinya, terlihat dengan semakin berkembangnya proyek pembangunan jalan dan jembatan PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut yang mampu bersaing dengan industri beton *Ready Mix* lainnya.

3.1.1.2 Struktur Organisasi PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut

Struktur organisasi PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 3.2
Struktur Organisasi PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut



Sumber : PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut 2018

Struktur organisasi menentukan kaitan antar tugas-tugas yang harus dilakukan serta membagi otoritas/wewenang dan tanggung jawab (Bastian, 2016:23). Struktur organisasi diperlukan seiring dengan berkembangnya suatu usaha. Usaha yang menjadi besar membutuhkan semakin banyak bahan baku, proses produksi, dan pemasaran. Semakin banyaknya orang yang terlibat semakin perusahaan membutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan efisien. Struktur organisasi dalam PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut menggambarkan bentuk interaksi yang menghubungkan tugas individu maupun departemen kerja. PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut menerapkan struktur organisasi lini dan staf. Bentuk organisasi lini dan staf ini menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai peran tertinggi dan dalam pelaksanaannya dibantu oleh staf. Staf yang dimaksud adalah staf ahli yang dapat memberikan saran maupun informasi yang dibutuhkan beserta alasannya.

3.1.1.3 Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan merupakan informasi tentang tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian yang ada di perusahaan. Berikut *job description* PT Trimitz Sinergy Mandala Garut.

Tabel 3.1
Deskripsi Jabatan

1	2	3
No	Nama Jabatan	Tugas
1	Komisaris	Melakukan pengawasan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh Direktur, melaksanakan rapat secara berkala (satu bulan sekali), pemberi nasihat, tanggapan

		atau persetujuan secara tepat berdasarkan pertimbangan. Komisaris wajib berkomitmen tinggi untuk menyediakan waktu dan melaksanakan tugasnya.
2	Direktur	Membuat rencana usaha pengembangan perusahaan dalam jangka pendek dan panjang.
3	Manager Plan	Melaksanakan dan mengontrol operasional proyek sehingga proyek dapat berjalan sesuai dengan rencana dan selesai dengan budget, dan ketepatan waktu.
4	General Affair	Membina hubungan baik dengan para supplier barang atau jasa. Termasuk didalamnya membuat kontrak kerja, memastikan pembayaran tepat waktu, dan melakukan komplain mewakili perusahaan jika diperlukan. Hubungan ini secara tidak langsung berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan.
5	Koord. SDM	Memonitoring, mengukur, mengevaluasi dan mendokumentasikan kinerja dan pembinaan mutu karyawan di lingkungan unit kerja
6	Staff Keuangan	Mengkoordinasi seluruh pengolahan administratif seperti pengurusan dokumen-dokumen perusahaan, penyusunan laporan keuangan, penyusunan anggaran dan perbendaharaan. Manajer ini bertanggung jawab secara langsung kepada direktur dan harus melaporkan keuangan secara komprehensif.

		Melaksanakan aktivitas yang menghadapkan perusahaan dengan public dan mengelola aktivitas-aktivitas.
--	--	--

7	Humas	Melayani dan menjembatani setiap permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menyampaikan surat menyurat yang masuk untuk segera ditindak lanjuti serta menyampaikan balasannya.
8	Koord. Lapangan	Melaksanakan aktivitas pengecekan, monitoring lapangan dan jalannya proses proyek pembangunan yang akan dilaksanakan.
9	Koord. Armada dan Peralatan	Melaksanakan pengecekan kendaraan operasional perusahaan, pengecekan mesin-mesin produksi.
10	<i>Quality Control</i>	Meneliti produk dan proses produksi perusahaan untuk memperoleh standar kualitas yang diperlukan. Tugas <i>quality control</i> mencakup monitoring, uji-tes dan memastikan standar kualitas dipenuhi oleh setiap komponen dari produk atau layanan yang disediakan oleh perusahaan.
11	Operator Produksi	Mengendalikan semua kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi perusahaan terutama pada tiga divisi yang dibawah oleh manajer produksi yaitu persediaan, pembelian, dan produksi.
12	<i>Surveyor</i>	Melaksanakan survey ke lokasi lapangan proyek yang akan dilakukan pengecoran beton, dan memastikan kendaraan proyek dapat melalui jalan utama ke target proyekan.
13	<i>Marketing</i>	Merencanakan, mengontrol, dan mengkoordinir proses penjualan dan pemasaran untuk mencapai target penjualan.

14	Mekanik	Melakukan <i>maintenance</i> mesin, kendaraan operasional.
----	---------	--

(Sumber : PT Trimitz Sinergy Mandala Garut, 2018)

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian- kejadian relatif, distributif, dan hubungan- hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

3.2.1 Operasional Variabel

Berdasarkan Judul “Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan” Maka terdapat dua variabel, yaitu variabel independent (X_1 dan X_2), variabel dependent (Y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Hubungan Kerja (X_1)	Hubungan kerja adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain menuju pada satu situasi kerja yang memotivasikan	1. Konsistensi	Bertahan dengan pekerjaannya	O R D I
		2. Kepedulian dan keselamatan mitra	Adanya kepedulian terhadap rekan kerja	
		3. Hubungan jangka panjang	Terjalin kerjasama yang berkelanjutan	

	mereka untuk bekerjasama secara produktif dengan perasaan puas, baik ekonomi, psikologi dan sosial di dalam mencapai tujuan organisasi			N A L
Komunikasi (X_2)	komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain	1. Pemahaman	Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator.	O R D I N A L
		2. Kesenangan	timbul kesan yang menarik dalam bekerja	
		3. Pengaruh pada sikap	terjadi perubahan pada perilaku	
		4. Hubungan yang makin baik	meningkatkan kadar hubungan interpersonal antar rekan kerja maupun dengan atasan.	
		5. Tindakan	setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan	
Kinerja Karyawan	kinerja dapat diartikan sebagai suatu	1. Kualitas kerja	Pencapaian tugas sesuai syarat-syarat	O

(Y)	hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.	2. Kehadiran dan ketepatan waktu	Kehadiran dan penyelesaian tugas sesuai target	R D I N A L
		3. Inisiatif	Kesadaran yang tinggi dalam bekerja	
		4. Kemampuan	Adanya pelatihan dan pengembangan	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Jenis Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Untuk itu penulis mengumpulkan data berupa :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek maupun dari lingkungan menggunakan teknik pengumpulan data

2. Data Sekunder

Yaitu data yang yang diambil oleh peneliti yang diperoleh tidak langsung dari penelitian.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

Seperti yang telah diuraikan diatas bahwa objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Trimitz Sinergy Mandala yang jumlahnya 29 orang karyawan,

dan objek tersebut juga merupakan ukuran anggota populasi dalam penelitian ini. Dari populasi yang berukuran 29 orang karyawan dimaksud, kemudian di dalam penelitian ini seluruhnya akan dijadikan sampel, sehingga dalam penelitian ini populasi sama dengan ukuran sampel, dan artinya penelitian ini bersifat sensus. Berikut sebaran karyawan di PT. Trimitz Sinergy Mandala.

Tabel 3.3
Data Karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala

No	Jabatan	Jumlah
1	Bagian operator produksi	7 orang
2	Bagian quality control	6 orang
3	Bagian armada dan peralatan	10 orang
4	Bagian lapangan	3 orang
5	Bagian humas	3 orang
	Jumlah	29 orang

3.2.2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

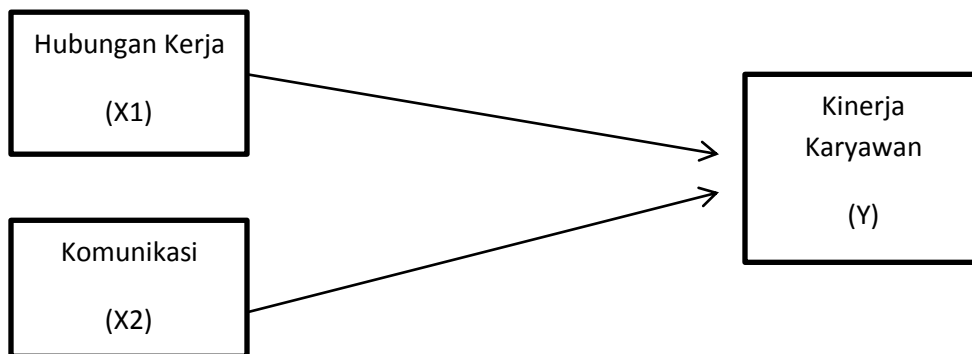
1. Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan mengenai suatu permasalahan kepada responden untuk dijawab.

2. Wawancara, merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan maupun bagian yang berwenang.
3. Studi dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

3.3 Model/Paradigma Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan model penelitian survei. Penelitian survei merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dalam berbentuk sample dari sebuah populasi.

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan maka disajikan paradigam penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut



Gambar 3.3
Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 = Hubungan Kerja

X2 = Komunikasi

Y = Kinerja Karyawan

3.4 Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja 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 realibitas 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*.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r table yaitu angka kritik table korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Kriteria pengujian:

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

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

2. Uji Realibitas

Reliabilitas menunjukan 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 penghitungan uji reabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

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 Analisis Terhadap Koesioner

Teknik penimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti: frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkaiannya. Untuk menentukan

pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk jelas pertanyaan tertutup yang berskala normal, sikap-sikap pertanyaan tersebut memperlihatkan pendapat positif dan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

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

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

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

Dimana:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

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

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

3.4.3 Metode *Successive Interval*

Menurut Arikunto (2014) salah satu metode konversi data yang sering digunakan oleh peneliti untuk menaikkan tingkat pengukuran ordinal ke interval adalah metode successive interval (MSI). Langkah kerja yang dapat dilakukan dengan merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method of successive intervals* adalah:

1. Perhatikan banyaknya frekuensi responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternative kategori jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternative jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan prporosi kumulatif pada setiap alternative jawaban responden tadi.
5. Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus: $SV = (\text{Density at lower limit scale value} \text{ dikurang } \text{Density at ipper limit}) \text{ dibagi } (\text{Area under upper limit} \text{ dikurangi } \text{Area under lower limit})$.

6. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus : $Y = SV_i + SV_{min}$. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negative terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.4.4 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 multikolineritas dengan matriks korelasi antara variable-variabel bebas, uji heterokedastis dengan menggunakan grafik plot nilai prediksi variable terikat (ZFRED) dengan residualnya (SRESID), uji normalitas menggunakan uji *Normal P-P Plot*, dan uji auto korelasi melalui uji Durbin Watson (DW test).

3.4.4.1 Uji Normalitas

Normalitas data dapat ditentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data 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* variable 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 asumsi normalitas.

3.4.4.2 Uji Multikolineraitas

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

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

3.4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scattersplot* antara nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas, antara lain:

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

3.4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji asumsi dalam regresi dimana yang variable dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai itu sendiri, baik nilai variable 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.

3.4.5 Analisis Regresi Berganda

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

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

y = Kinerja Karyawan

x_1 = Hubungan Kerja

x_2 = Komunikasi

a = Konstanta

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

3.4.6 Koefisien Korelasi (r)

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

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

Yakni koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan betapa besarnya dalam satuan persen pengaruh perubahan variable bebas (X) terhadap perubahan variable terkaitnya (Y). Sedangkan variable koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh factor lainnya selain dari variable X terhadap variable Y.

3.4.8 Pengujian Hipotesis

3.4.8.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikansi (sig). cara yang paling mudah dengan uji sig., dengan ketentuan, jika nilai sig. < 0,05 maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Jika nilai sig. > 0,05, maka model regresi adalah tidak linier. Untuk mempermudah dalam penelitian ini digunakan program SPSS. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan derajat kebebasan (df)(n-k-1) maka:

$H_0 : \beta_j = 0$ berarti tidak ada pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \beta_j \neq 0$ berarti ada pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria:

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Selanjutnya kriteria ini menunjukan pula bahwa secara simultan (serempak/bersama-sama) variable X_1 (Hubungan Kerja) dan X_2 (Komunikasi) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variable Y (Kinerja Karyawan).

3.4.8.2 Uji T (Uji Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variable terikat. Adapun hipotesis statistic yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan 95% derajat kebebasan (n-k) maka:

Ho1 : $\beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara Hubungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Ha1 : $\beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara Hubungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Ho2 : $\beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

Ho2 : $\beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

Kriteria:

Tolak Ho jika $T_{hitung} > T_{tabel}$

Terima Ho jika $T_{hitung} < T_{tabel}$

Untuk mempermudah penghitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24,0 dan Microsoft Office Excel 2010.