

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Perusahaan

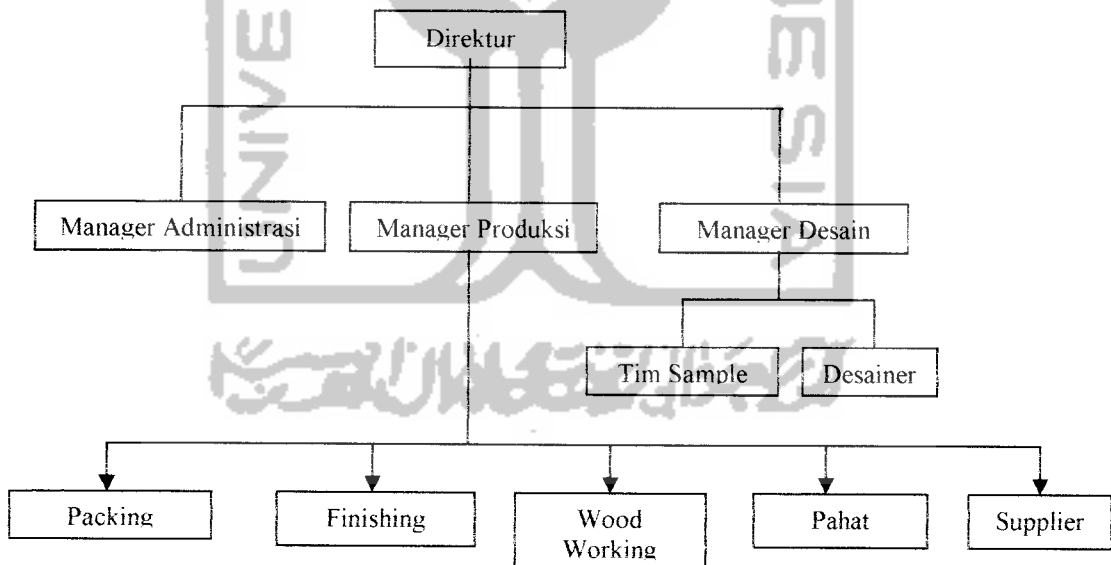
3.1.1 Letak Perusahaan

Berada di Jalan Palagan Tentara Pelajar No.44 Depok Sleman.

3.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Wood Art Cycle berdasarkan pada struktur garis lurus dan fungsional. Yaitu kekuasaan dari pimpinan dilimpahkan kepada bawahan.

Gambar III.1
Struktur Organisasi Wood Art Cycle



3.1.3 Personalia

3.1.3.1 Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di Wood Art Cycle adalah sebanyak 40 orang. Perusahaan juga mengambil tenaga kerja di luar perusahaan atau system kontrak, untuk memenuhi kebutuhan pesanan barang apabila perusahaan mendapatkan pesanan yang cukup banyak.

Tabel III.1 Jumlah Tenaga Kerja dengan Klasifikasinya

Divisi	Jumlah
Packing	5
Finishing	5
Wood Working	14
Pahat/pemahat	5
Supplier	4
Tim Sample	2
Tim desain	2
Manager Desain	1
Manager Produksi	1
Keuangan/Administrasi	1
Jumlah	40

Sumber: Wood Art Cycle

3.1.3.2 Jam Kerja Karyawan

Jam kerja karyawan di Wood Art Cycle baik itu pekerja maupun administrasi adalah sama, untuk hari-hari biasa dimulai jam 08:00 – 16:30 dengan istirahat selama satu jam dari jam 12:00 – 13:00, sedangkan untuk hari Jum'at istirahat mulai jam 11:30 sampai 13:00

Sedangkan untuk hari-hari libur dan hari besar kegiatan produksi diliburkan.

3.1.3.3 Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki serta tugas-tugas yang dipegang, karyawan perusahaan terbagi dalam beberapa golongan, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel III.2
Tenaga Kerja menurut Tingkat Pendidikan serta Jabatan

Lulusan	Pekerjaan
SD-SMA	Pekerja
D3	Administrasi
S1, S2	Pengawas, Desainer Produk

Sumber: Wood Art Cycle

3.1.4 Penggajian dan Jaminan Sosial

Untuk meningkatkan kinerja serta mencegah tidak hadirnya karyawan pada waktu jam kerja, disamping upah dan jaminan sosial, karyawan juga diberi insentif yang berupa uang yang jumlahnya disesuaikan dengan tingkat dan kedudukan menurut peraturan yang berlaku.

Upah/gaji karyawan, diberikan dalam waktu yang berbeda, seperti:

- Direktur, Manajer, Tim sample, Desainer dibayarkan sebulan sekali
- Packing, finishing, wood working, pemahat, supplier dihitung perhari dan dibayarkan seminggu sekali setiap hari Sabtu.

Untuk kesejahteraan karyawan maka diberi pula jaminan/fasilitas dalam bentuk antara lain:

- a. Makan dan minum dua kali sehari (siang dan sore)
- b. Kost / tempat tinggal

c. Pengobatan

d. Bonus

3.1.5 Produksi

3.1.5.1 Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan adalah kayu. Jenis kayunya adalah kayu sono dan kayu mahoni yang dipesan dari daerah Klaten Jawa Tengah.

3.1.5.2 Produk

Produk yang dihasilkan Wood Art Cycle, terbagi atas dua model yaitu model asli dan toys (mainan). Bentuk-bentuk yang dihasilkan seperti pesawat terbang, tank, alat-alat militer, bentuk-bentuk mobil, motor dan mainan.

Untuk melancarkan jalannya usaha. Perusahaan melengkapinya dengan peralatan-peralatan yang membantu pekerja, seperti mesin amplas, mesin serkel, serkel saw, bor duduk, bor tembak, bensaw, gergaji bensaw, gergaji oklok, kompresor, spet, mata bor, mesin bubut, tатаh, pengot dan patar.

3.1.6 Pemasaran

Pada mulai berdirinya, Wood Art Cycle tidak membuat sendiri barang-barang yang dipesan tetapi memesan atau mengambil produk yang sudah jadi dari pengrajin-pengrajin lain. Tahun 2000 Wood Art Cycle membuat tempat sendiri untuk menghasilkan barang-barang pesanan. Pemasaran hasil produksi Wood Art Cycle, semuanya dilakukan dengan menggunakan promosi melalui internet / marketing intelijen (e – marketing) .

Di mulai tahun 2001, Wood Art Cycle tidak lagi melayani pemesanan dari lokal. Berikut ini Negara-negara yang banyak memesan produk dari Wood Art Cycle:

1. Amerika Serikat
2. Jepang
3. Afrika Selatan
4. Inggris
5. dan Negara-negara Eropa lainnya.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari variabel yang mempengaruhi yaitu budaya perusahaan (X) dan variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja kerja (Y).

a. Variabel yang mempengaruhi (X) terdiri dari :

- Ideologi perusahaan (X_1)
- Adat dan kebiasaan (X_2)
- Praktek kerja perusahaan (X_3)
- Hal-hal yang terlihat dalam perusahaan (X_4)

b. Variabel yang dipengaruhi :

- Kinerja kerja (Y)

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan penggunaan istilah yang dimaksud dalam penelitian ini perlu didefinisikan istilah-istilah berikut ini.

3.3.1 Budaya Perusahaan

Adalah merupakan sistem nilai yang dianut bersama yang menentukan bagaimana sesuatu dilakukan di suatu perusahaan. Budaya perusahaan terdiri dari :

3.3.1.1 Ideologi perusahaan

Elemen ini merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Elemen ini merupakan bagian *intrinsic* (bagian dalam) dari sebuah organisasi, sehingga hanya diketahui dengan jelas oleh anggota organisasi. Ideologi ini berkaitan dengan parameter berikut ini.

(i) Tujuan perusahaan

Adalah kondisi atau keadaan jangka panjang, yang ingin dicapai oleh perusahaan dan lebih bersifat konkret, yaitu mendapatkan pelanggan dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada.

Indikator:

Mempertahankan pelanggan:

- Perusahaan terus memberikan pengawasan dan arahan terhadap hasil kerja karyawan.
- Menyelesaikan pesanan sesuai dengan keinginan pemesan.

Mendapatkan pelanggan:

- Meningkatkan kualitas produk dan mengikuti perkembangan zaman.

(ii) Tatanan nilai

Sejauh mana peranan perusahaan dalam menanamkan nilai-nilai keagamaan dan kesopanan pada karyawan.

Indikator:

Keagamaan:

- Perusahaan menyediakan tempat untuk beribadah.
- Adanya pengajian rutin bagi karyawan.
- Tersedianya waktu untuk beribadah.

Kesopanan:

- Adanya tata tertib yang mengatur perilaku karyawan.
- Sikap dan perilaku yang baik dari atasan sebagai panutan bagi karyawan.

(iii) Misi

Adalah tujuan akhir dari perusahaan yaitu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membesarkan perusahaan.

Indikator:

Kesejahteraan:

- Perusahaan memberikan gaji tepat waktu.
- Besarnya gaji karyawan sesuai dengan kerja yang dilakukan.

- Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan bila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan.
- Adanya tunjangan bagi karyawan.

Membesarkan perusahaan:

- Keyakinan karyawan bahwa perusahaan akan dapat bersaing di pasar internasional
- Mutu yang baik akan mengembangkan perusahaan
- Keadaan yang kondusif saat bekerja adalah salah satu syarat meningkatkan perusahaan

(iv) Sasaran

Adalah rencana perusahaan yang akan dicapai dalam jangka pendek (satu tahun) yaitu memperluas daerah pasarnya.

Indikator:

- Perusahaan telah mampu memperkenalkan produknya di beberapa negara.
- Dengan tetap menjaga kualitas, perusahaan telah mampu menerima lebih banyak jumlah pesanan.
- Dalam satu tahun perusahaan telah mencapai sasarnya

3.3.1.2 Adat dan Kebiasaan

Elemen ini sering dimanfaatkan sebagai alat untuk mengajak seluruh sumber daya manusia mengikuti nilai-nilai budaya yang dilakukan oleh

orang-orang tertentu yang ada dalam perusahaan, dengan menggunakan parameter berikut ini.

(i) Hubungan dengan rekan kerja

Merupakan suatu ikatan kerja di dalam perusahaan yang saling bergantung dan membutuhkan antara yang satu dengan yang lain.

Indikator:

- Pekerjaan yang satu takkan berjalan tanpa pekerjaan yang lain.
- Sebuah hasil produk tak akan mencapai hasil maksimal bila salah satu bidang pekerjaan tidak berlangsung baik.
- Adanya saling keterbukaan antara atasan dan bawahan di dalam menyelesaikan persoalan kerja.
- Adanya rasa kekeluargaan sesama karyawan
- Iklim kerja di perusahaan sangat nyaman untuk melakukan pekerjaan

(ii) Etika

Adalah ketentuan perusahaan yang disepakati bersama untuk terciptanya suasana yang akrab dan kondusif untuk melakukan kegiatan kerja.

Indikator:

Karyawan dengan karyawan

- Sikap hormat menghormati sesama karyawan
- Sesama karyawan selalu menjaga privasinya

- Kesopanan di junjung tinggi oleh karyawan.

Karyawan dengan Atasan:

- Atasan menggunakan bahasa yang baik saat berbicara dengan karyawan
- Adanya sifat hormat menghormati antara atasan dengan bawahan
- Karyawan tetap mempunyai privasi dalam bekerja yang tidak dapat diganggu oleh atasan.

(iii) Sikap penerimaan atas kerja.

Merupakan suatu sikap ataupun rasa seberapa jauh karyawan memahami dirinya atas apa yang telah didapat dari perusahaan.

Indikator:

- Pihak perusahaan dan karyawan saling mengerti kekurangannya
- Keterbukaan perusahaan terhadap keluhan-keluhan karyawan.
- Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri.
- Perhatian perusahaan terhadap hasil kerja perusahaan.
- Kebanggaan karyawan terhadap perusahaan.

(iv) Peka terhadap perubahan di dalam lingkungan kerja.

Sejauh mana keluwesan karyawan dalam beradaptasi dan kemampuan menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan fisik di tempat kerja.

Indikator:

- Reaksi karyawan terhadap perubahan *layout* tempat bekerja.
- Produk yang dihasilkan ketika menggunakan peralatan baru.
- Kebutuhan akan adanya rotasi kerja
- Alat-alat kerja yang ada sekarang memuaskan karyawan

3.3.1.3 Praktek Kerja Perusahaan

Yaitu mengenai praktek kegiatan karyawan didalam perusahaan dan integrasi antara karyawan dengan pemahaman yang tertera pada parameter di bawah ini.

(i) Hubungan pimpinan dan karyawan.

Merupakan sebuah interaksi yang terjadi di dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Indikator:

- Atasan dan karyawan sering melakukan pembicaraan mengenai perusahaan.
- Ketersediaan pimpinan untuk melihat karyawan ketika bekerja.
- Keberanian karyawan untuk mengoreksi pimpinan.
- Kesempatan bagi karyawan untuk mengutarakan ide atau gagasan kepada pimpinan.
- Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

(ii) Sanksi

Adalah konsekuensi yang harus diterima oleh karyawan bila melanggar peraturan perusahaan.

Indikator:

- Adanya pemotongan gaji ataupun pemecatan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan.
- Adanya sanksi berguna untuk karyawan lebih rajin kerja dan tepat waktu.
- Sanksi meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja
- Pemecatan merupakan langkah terakhir dari sanksi

(iii) Administrasi

Adalah kegiatan pencatatan keluar masuknya uang di perusahaan dan pencatatan pesanan yang ada.

Indikator:

- Ketepatan waktu pembayaran gaji karyawan.
- Jalannya absensi di perusahaan.
- Segala transaksi dan pesanan tercatat rapi di dalam buku administrasi perusahaan.
- Pengetahuan karyawan akan transaksi yang terjadi di perusahaan
- Keterbukaan perusahaan mengenai kondisi keuangan perusahaan

(iv) Kebijakan

Adalah aturan yang menyusul dalam keadaan tertentu yang dibuat oleh pimpinan perusahaan.

Indikator:

- Adanya kegiatan lembur di perusahaan bila ada pesanan yang belum selesai sedangkan produk sudah harus dikirim ke pemesan.
- Adanya keputusan untuk mengurangi jumlah karyawan bila perusahaan tak mendapatkan pesanan sehingga proses produksi terhenti.
- Keputusan mengurangi jumlah pesanan untuk menjaga kualitas.

3.3.1.4 Hal-hal yang tampak di perusahaan.

Merupakan segala sesuatu yang terlihat dan terasa di perusahaan seperti tersedianya musik dan alat bantu peralatan kerja.

Indikator:

Hal yang terlihat

- Peralatan kerja terawat dengan baik
- Lingkungan perusahaan terlihat bersih

Hal yang terasa

- Adanya musik adalah hiburan tersendiri bagi karyawan
- Banyaknya pepohonan menyejukkan lingkungan kerja

3.3.2 Kinerja Kerja Karyawan

Kinerja kerja sebagai variabel tidak bebas atau terikat terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan kerjasama. Keempat variabel tersebut dijabarkan dalam item-item pertanyaan yang diberi skor. Definisi operasional dari beberapa variabel tersebut dijabarkan sebagai berikut :

3.3.2.1 Kualitas kerja

Adalah hal yang berkaitan dengan bagaimana penguasaan ketrampilan, kecepatan dalam bekerja serta kerapihan hasil pekerjaan. Beberapa parameter tersebut dapat dijelaskan di bawah ini.

(i) Penguasaan ketrampilan

Adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya.

Indikator:

- Karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat tanpa adanya kesalahan prosedur.
- Karyawan mengerti dan paham dengan apa yang dikerjakannya.
- Karyawan tidak perlu adanya pengawasan untuk mencapai hasil yang maksimal.

(ii) Kecepatan dalam bekerja

Adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Indikator:

- Produk pesanan selesai tepat waktu.
- Mempunyai waktu tersisa untuk memeriksa barang kembali

(iii) Kerapihan hasil pekerjaan

Adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa adanya cacat produk.

Indikator:

- Sedikit terjadinya produk gagal.
- Minimnya masalah dengan pemesan mengenai hasil produk.

3.3.2.2 Kuantitas Kerja

Adalah hal yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang telah menjadi rutinitas bagi karyawan. Beberapa parameter dari kuantitas kerja karyawan adalah :

(i) Karyawan melaksanakan pekerjaan regulernya dengan baik.

Merupakan segala aktivitas sehari-hari di perusahaan.

Indikator:

- Kehadiran karyawan enam hari dalam seminggu.
- Menyelesaikan sejumlah produk dalam sehari.

(ii) Karyawan melaksanakan tugas tambahan dengan baik pada saat saat tertentu.

Indikator:

- Kemampuan karyawan untuk melakukan lembur.

3.3.2.3 Keandalan

Merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan peraturan, memiliki inisiatif dan disiplin. Beberapa parameter dari keandalan adalah :

- (i) Karyawan mengambil inisiatif dalam memecahkan persoalan.

Adalah kemampuan karyawan untuk mencoba sendiri memperbaiki setiap kesalahan yang ada di pekerjaannya.

Indikator:

- Karyawan tidak terlalu bergantung kepada pimpinan.
- Karyawan diikutsertakan dalam memecahkan masalah perusahaan.

- (ii) Karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan kedisiplinan.

Merupakan sebuah kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Indikator:

- Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh walau tanpa pengawasan.
- Karyawan datang bekerja tepat pada waktunya.
- Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3.3.2.4 Kerjasama

Merupakan ukuran bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan orang lain atau sebaliknya untuk tujuan-tujuan organisasional.

Parameter dari kerjasama adalah :

- (i) Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan koordinasi dengan karyawan lainnya.

Indikator:

- Pekerjaan yang satu bergantung dengan pekerjaan yang lain.
- Sesama karyawan saling mengoreksi pekerjaannya.
- Mengadakan evaluasi bersama terhadap hasil pekerjaan.

3.4 Instrumen atau Alat Pengumpul Data

Dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan menjadi faktor yang penting. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner harus diuji dulu kesahihannya dan keandalannya dengan menggunakan suatu pengukuran yang disebut uji Validitas dan uji Reliabilitas, agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

3.4.1 Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsinya. Dalam penelitian ini akan digunakan validitas jenis konstruk yaitu dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan total skornya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pernyataan. Apabila semua skor dari item pernyataan berkorelasi positif dengan total skornya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut

mempunyai validitas. Sedangkan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total penelitian ini, digunakan teknik korelasi product moment, yang bersumber dari buku *Metode Penelitian Survei* penerbit LP3ES. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai-r. pernyataan dikatakan valid jika koefisien r lebih besar daripada r teoritik dalam tabel.

3.4.2 Uji reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat dalam gejala yang sama. Dari kedua pengujian di atas diterapkan melalui program komputer Seri Program Statistik (SPS) edisi Sutrisno Hadi dan Seno Pamardijanto dengan modul analitis butir. Menurut Djameludin Ancok (1997, hal.140), pengujian reliabilitas dan validitas dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{hit} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana :

n = jumlah responden
X = skor butir

$$Y = \text{skor total}$$
$$XY = \text{skor butir} \times \text{skor total}$$

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian, maka dalam metode pengumpulan data dilakukan dengan metode:

3.5.1 Studi lapangan

Studi lapangan merupakan suatu metode dimana peneliti terjun langsung ke lapangan atau objek yang diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Cara-cara yang dilakukan dalam studi lapangan ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Dalam hal ini objek yang akan diamati adalah cara kerja karyawan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada pihak karyawan perusahaan.

Kuesioner ini disebarkan peneliti berdasarkan pertanyaan yang dibuat peneliti berdasarkan acuan dari jurnal-jurnal dan buku-buku yang berhubungan dengan budaya perusahaan.

c. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan budaya perusahaan dan kinerja kerja karyawan.

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di Perusahaan Wood Art Cycle, dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang.

Penelitian ini menggunakan model sensus dimana anggota populasi dimana anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis data dengan suatu ungkapan atau pernyataan berdasarkan hasil temuan selama proses pengumpulan data dilakukan.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data secara matematis statistik, dengan menggunakan bentuk-bentuk rumus. Data yang diperoleh masih bersifat kualitatif kemudian diubah menjadi data kuantitatif. Selama penelitian ini akan digunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (budaya perusahaan) dan variabel dependen (kinerja kerja karyawan), variabel yang diukur adalah variabel independen yaitu budaya perusahaan, sebagai berikut :

J. Supranoto (2000, hal.186) penelitian ini adalah berbentuk regresi linier berganda. Pemilihan model tersebut didasarkan pada tujuan penelitian

yaitu untuk meneliti antara 2 variabel, variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Dimana :

Y = variabel dependen / tidak bebas

X_1 = variabel bebas ideologi perusahaan

X_2 = variabel bebas adat dan kebiasaan

X_3 = variabel praktek kerja perusahaan

X_4 = variabel bebas hal-hal yang terlihat dalam perusahaan

$\beta_{1,2}$ = lereng regresi

β_0 = konstanta

3.7.2.1 Pengujian hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yaitu diduga bahwa faktor budaya perusahaan yang terdiri dari ideologi perusahaan (X_1) adat dan kebiasaan (X_2), praktek kerja perusahaan (X_3), hal-hal yang terikat dalam perusahaan (X_4) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel kinerja kerja karyawan (Y). Di dalam pengujian tersebut di ajukan hipotesis statistik sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0,$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0,$$

Ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y

Pengujian melalui uji F atau variansinya dengan membandingkan F_{hit} dengan F_{tabel} , dengan taraf signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = $n-1-k$, apabila perhitungan menunjukkan :

Apabila $F_{hit} \geq F_{tab}$, maka H_0 ditolak (signifikan)

Apabila $F_{hit} \leq F_{tab}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Sedangkan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya, dapat diketahui dari besarnya R^2 , kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika $R=1$ atau mendekati, dikatakan variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif.
- b. Jika $R= -1$ atau mendekati, dikatakan variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang lemah dan negatif.
- c. Jika $R= 0$ atau mendekati, dikatakan variabel-variabel tersebut tidak berkorelasi atau berhubungan sama sekali.

3.7.2.2 Pengujian hipotesis 2

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 2 diduga praktek kerja perusahaan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja kerja karyawan dengan menguji tingkat signifikansi antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adalah dengan menggunakan uji t. Dengan rumus :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0,$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y .

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$,

Ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y .

Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 dan derajat kebebasan, $(dk) = n-1-$

k , Apabila hasil perhitungan :

- $t_{hit} \leq -t_{tab}$ atau $t_{hit} \geq t_{tab}$ maka H_0 ditolak (signifikan).
- $t_{hit} \geq -t_{tab}$ atau $t_{hit} \leq t_{tab}$ maka H_0 diterima (tidak signifikan).

J. Supranoto (2000, hlm.193), untuk mencari nilai r (koefisien parsial) dipakai rumus :

$$r^2_{y1-234.k} = \frac{R_{y1-234.(k-1)} - (r_{yk-234.(k-1)})(r_{yk1-234.(k-1)})}{(1 - r^2_{y1-234.(k-1)})(1 - r^2_{k1-234.(k-1)})}$$

Hal ini untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebasnya. Apabila variabel bebas mempunyai nilai r^2 paling besar maka variabel tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya. Untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 dengan menggunakan program microstat.