

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi pelatihan, motivasi kerja dan kesiapan kerja satpam di PT Scorpion Indonesia berdasarkan hasil tanggapan responden. Pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kesiapan kerja (Y) secara parsial maupun simultan melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono (2024), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan (satpam PT Scorpion Indonesia) sedangkan unit observasinya adalah responden yang memberikan jawaban melalui kuesioner penelitian.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2024), “Operasionalisasi Variabel dapat disimpulkan sebagai proses sistematis untuk menjabarkan suatu variabel penelitian menjadi komponen-komponen yang dapat diukur”. Dalam penelitian ini variabel yang

digunakan terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2024), “Variabel Independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent* dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dengan kata lain variabel bebas berperan sebagai pemicu munculnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2024), “Variabel Dependen atau variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dengan kata lain variabel ini muncul sebagai akibat dari faktor-faktor yang memengaruhinya. Sesuai dengan judul penelitian ini variabel terikat (Y) adalah kesiapan kerja yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X₁)	Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu. (Mangkunegara, 2021)	Materi Pelatihan (Mangkunegara, 2021)	1. Kesesuaian materi pelatihan dengan tugas pengamanan 2. Kejelasan materi pelatihan 3. Sistematika penyusunan materi pelatihan (Mangkunegara, 2021)	Ordinal
		Metode Pelatihan (Mangkunegara, 2021)	1. Kesesuaian metode pelatihan dengan tujuan pelatihan 2. Ketepatan metode pelatihan yang digunakan 3. Kemudahan metode pelatihan untuk dipahami (Mangkunegara, 2021)	Ordinal
		Instruktur Pelatihan (Mangkunegara, 2021)	1. Penguasaan materi instruktur 2. Kemampuan penyampaian instruktur 3. Kemampuan membimbing peserta (Mangkunegara, 2021)	Ordinal

Bersambung

Sambungan

Motivasi Kerja (X₂)	Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang karena individu tersebut terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perazazi senang serta bersungguh-sungguh sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik dan berkualitas. (Afandi 2021:23)	Motivasi Intrinsik (Afandi, 2021)	1. Semangat kerja (Afandi,2021) 2. Minat terhadap pekerjaan (Afandi,2021) 3. Keinginan untuk berkembang (McClelland, Suwanto 2020)	Ordinal
		Motivasi Ekstrinsik (Afandi, 2021)	1. Kesesuaian gaji dengan beban kerja (Afandi, 2021) 2. Kejelasan aturan kerja (Mahmuddin et al., 2024) 3. Kapastian sistem kerja (Mahmuddin et al., 2024)	Ordinal
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja atau work readiness merupakan perpaduan antara keahlian dan perilaku yang diperlukan agar individu mampu berhasil dalam berbagai tipe pekerjaan (Mitra et al., 2024)	Kesiapan mental (Mitra et al.,2024)	1. Kemampuan menjaga kerahasiaan 2. Kesiapan mental mengambil keputusan 3. Stabilitas emosi (Mitra et al.,2024)	Ordinal

Bersambung

Sambungan

Kesiapan fisik (Mitra et al.,2024)	1. Kondisi kesehatan tubuh 2. Kesiapan fisik menjalankan tugas pengamanan 3. Kesiapan menjalani kerja shift (Mitra et al.,2024)	Ordinal
Kesiapan mengenal pekerjaan (Slameto et al.,2021)	1. Kesiapan mengenal tugas pengamanan 2. Pemahaman terhadap aturan kerja 3. Kesiapan mempelajari lingkungan kerja (Slameto et al.,2021)	Ordinal

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah disusun berdasarkan teori yang relevan dan disesuaikan dengan kondisi aktual di lapangan, sehingga mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara komprehensif.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang terstruktur terhadap fenomena serta hubungannya (Hardani 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana data dikumpulkan dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Jenis data yang digunakan terdiri dari dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada satpam yang bekerja di PT Scorpion Indonesia. Data ini berisi tanggapan responden mengenai pelatihan, motivasi kerja dan kesiapan kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti dokumen perusahaan, laporan personalia, *company profile* serta jurnal dan literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian ini. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori dan analisis hasil penelitian.

Penggunaan kedua jenis data tersebut bertujuan untuk memperkuat hasil analisis serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara pelatihan, motivasi kerja dan kesiapan kerja satpam.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2024), “Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti”.

Populasi dalam penelitian ini pada awalnya adalah seluruh satpam yang bekerja di PT Scorpion Indonesia dengan jumlah keseluruhan sebanyak 430 orang berdasarkan data *Company Profile* PT Scorpion Indonesia (2024). Populasi tersebut dipilih karena seluruh satpam merupakan sumber daya manusia yang menjalankan

tugas pengamanan serta secara struktural berada dalam sistem pelatihan dan motivasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil konfirmasi dan data aktual dari bagian personalia PT Scorpion Indonesia (2025), diketahui bahwa tidak seluruh satpam mengikuti program pelatihan secara rutin dan berkelanjutan. Dari total 430 satpam aktif, hanya 90 orang yang tercatat sebagai satpam yang secara konsisten dan rutin mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, sehingga subjek penelitian ditetapkan pada satuan pengamanan yang memiliki pengalaman langsung dalam mengikuti pelatihan. Dengan demikian, populasi penelitian dalam studi ini dibatasi pada satuan pengamanan yang secara aktif dan rutin mengikuti pelatihan, yaitu sebanyak 90 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2024) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian.

Populasi penelitian dalam studi ini berjumlah 90 orang satpam yang secara aktif dan rutin mengikuti program pelatihan di PT Scorpion Indonesia. Jumlah populasi yang relatif kecil serta keterbatasan jumlah satpam yang memenuhi kriteria penelitian menyebabkan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Penggunaan teknik sampel jenuh dipilih karena seluruh satpam yang termasuk dalam populasi telah memenuhi kriteria sebagai responden, yaitu satpam yang masih aktif bekerja dan memiliki pengalaman langsung mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data memegang peranan penting karena menentukan kualitas dan keakuratan hasil penelitian. Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat serta sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu pemilihan dan penerapan teknik pengumpulan data harus dilakukan secara sistematis agar data yang diperoleh bersifat komprehensif dan dapat mendukung analisis secara mendalam.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode guna memperoleh informasi yang akurat, mendalam dan relevan dengan tujuan penelitian. Adapun teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Metode utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner (angket) kepada responden yaitu satpam aktif di PT Scorpion Indonesia. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian yaitu pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kesiapan kerja (Y).

Setiap pernyataan dalam kuesioner menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu:

- 1) = Sangat Tidak Setuju,
- 2) = Tidak Setuju,
- 3) = Netral,
- 4) = Setuju dan
- 5) = Sangat Setuju.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui Google Form. Kuesioner daring dikirimkan terlebih dahulu kepada pihak personalia PT Scorpion Indonesia yang kemudian meneruskannya kepada para satpam yang menjadi responden penelitian. Mekanisme ini dipilih untuk mempermudah koordinasi, menjangkau responden yang berada di luar area pusat serta memastikan proses pengumpulan data berlangsung efisien dan tepat waktu.

Melalui penyebaran kuesioner ini peneliti memperoleh data kuantitatif yang menjadi dasar dalam pengujian hipotesis. Selanjutnya, untuk melengkapi dan memperkuat hasil dari kuesioner peneliti juga melakukan wawancara guna memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait variabel penelitian.

2. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara semi-terstruktur dengan pihak Personalia atau Personalia PT Scorpion Indonesia. Tujuan wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi tambahan terkait program pelatihan satpam, kebijakan pengembangan SDM serta bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Data hasil wawancara digunakan sebagai bahan pendukung dalam proses analisis dan pembahasan hasil penelitian, guna memperkaya konteks serta memperkuat hasil temuan kuantitatif.

Wawancara dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner selaras dengan kondisi faktual di lapangan. Dengan demikian hasil wawancara berperan sebagai sumber informasi kualitatif yang memperkuat validitas penelitian. Sebagai pelengkap kedua teknik sebelumnya, peneliti juga menggunakan metode dokumentasi untuk memperoleh data sekunder yang relevan.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder seperti profil perusahaan, jumlah satpam aktif, program pelatihan yang telah dilaksanakan serta pedoman atau kebijakan perusahaan terkait pengelolaan sumber daya manusia.

Data diperoleh dari dokumen internal PT Scorpion Indonesia maupun sumber publikasi resmi lainnya yang relevan, sebagai bahan verifikasi dan penguat hasil analisis penelitian.

Kombinasi penggunaan kuesioner, wawancara dan dokumentasi dipilih untuk meningkatkan validitas data melalui teknik triangulasi. Kuesioner berfungsi menghasilkan data kuantitatif yang dapat diuji secara statistik, sedangkan wawancara dan dokumentasi memberikan informasi kualitatif yang melengkapi interpretasi hasil penelitian secara lebih komprehensif.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Agar data yang dihasilkan valid dan dapat dipercaya, maka perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen

penelitian meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk memastikan bahwa instrument benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan menghasilkan data yang konsisten.

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam instrumen mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Menurut Sugiyono (2024) menjelaskan bahwa Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Janna dan Herianto (2021) menyatakan bahwa suatu *item* dikategorikan valid apabila nilai koefisien korelasi (r) antara skor butir dengan skor total tidak kurang dari 0,30. Jika korelasi setiap butir kurang dari 0,30 maka butir tersebut dinyatakan tidak valid dan perlu disisihkan dari instrumen penelitian.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dengan mengorelasikan skor tiap butir pernyataan terhadap skor total variabelnya. Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } (\alpha = 0,05) \rightarrow \text{item pernyataan dinyatakan valid.}$
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel } (\alpha = 0,05) \rightarrow \text{item pernyataan dinyatakan tidak valid.}$

Nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df = N - 2$ pada tingkat signifikansi dua arah (*two-tailed*) sebesar 0,05. Pengujian validitas ini dilakukan dengan

bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi terbaru untuk memastikan keakuratan hasil perhitungan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali. Menurut Janna dan Herianto (2021), “Reliabilitas merupakan ukuran tingkat keandalan suatu alat ukur dalam menghasilkan data yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu”.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi terbaru. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ menurut Janna & Herianto (2021). Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang cukup baik.

Akhtar dan Arshad (2024) menyatakan bahwa “Nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ mencerminkan reliabilitas yang sangat baik, sedangkan nilai antara $0,60-0,70$ masih dapat diterima untuk penelitian eksploratif”. Dengan demikian apabila nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut, maka instrumen yang digunakan dapat dinyatakan andal dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, tahap berikutnya adalah melakukan Uji Asumsi Klasik. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar analisis regresi sehingga hasil pengujian model dapat dianggap sah dan dapat dipercaya.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda (*multiple regression*) dapat dikatakan sebagai model yang baik apabila memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Artinya, model tersebut menghasilkan estimasi yang bersifat tidak bias, efisien dan konsisten. Agar kriteria tersebut terpenuhi, maka perlu dilakukan beberapa uji asumsi klasik.

Menurut Mardiatmoko (2020) menegaskan bahwa “Uji Asumsi Klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi syarat statistik dasar”. Adapun Uji asumsi Klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Linearitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki residual yang menyebar secara normal di sekitar nilai rata-rata.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)* serta dapat didukung dengan grafik Normal P-P Plot melalui program SPSS versi terbaru.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas karena hal tersebut dapat menyebabkan interpretasi koefisien regresi menjadi tidak akurat.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada output SPSS. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $Tolerance \leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$, maka terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual antar pengamatan dalam model regresi. Model yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastis.

Pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen menggunakan program SPSS versi terbaru. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai Sig. $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji juga dapat diperkuat melalui analisis grafik Scatterplot. Apabila titik-titik residual menyebar secara acak diatas dan dibawah sumbu horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020; Ghozali, 2021).

3.7.4 Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Model regresi linear mensyaratkan adanya hubungan yang linear agar hasil estimasi yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya.

Pengujian dilakukan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS, yaitu dengan melihat tabel ANOVA pada bagian *Linearity* dan *Deviation from Linearity*. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) pada *Linearity* $< 0,05$, maka hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, sehingga hubungan antar variabel dapat dianggap linear.

Apabila hasil pengujian memenuhi kedua kriteria tersebut, maka asumsi linearitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut (Ghozali, 2021).

3.8 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel pelatihan, motivasi kerja dan kesiapan kerja satpam di PT Scorpion Indonesia. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden berdasarkan nilai rata-rata dari hasil kuesioner yang telah diisi.

Menurut Sugiyono (2024), “*Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial, sehingga setiap pernyataan dapat diberi bobot skor sesuai tingkat persetujuan responden”. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan skala lima tingkat jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2024)

Skor rata-rata dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum \text{Skor Jawaban}}{\text{Jumlah Responden}}$$

Untuk mengetahui kategori dari nilai rata-rata jawaban responden, maka dilakukan perhitungan Nilai Jentang Interval (NJI) dengan rumus:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kategori Jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Jumlah kategori jawaban = 5

Rentang skor = $(5-1)/5 = 0,8$

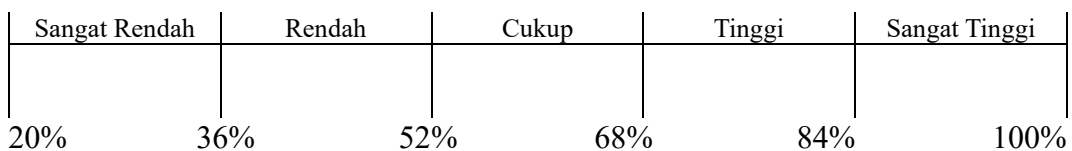
Untuk menentukan kategori tingkat persepsi responden, digunakan interval skor sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Kategori Skor Jawaban Responden

No	Skala	Kategori
1	1,00-1,80	Sangat rendah
2	1,81-2,60	Rendah
3	2,61-3,40	Cukup
4	3,41-4,20	Tinggi
5	4,21-5,00	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2024)

Setelah skor rata-rata tiap indikator diperoleh, hasil tersebut diinterpretasikan menggunakan alat bantu Garis Kontinum seperti dibawah ini untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden:

**Gambar 3. 1 Garis Kontinum**

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Hasil perhitungan skor rata-rata dari setiap indikator dapat diketahui tingkat persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, apakah tergolong sangat baik, baik, netral, tidak baik atau sangat tidak baik.

3.8.2 Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja satpam di PT Scorpion Indonesia. Analisis verifikatif dilakukan untuk menguji adanya hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan analisis statistik sebagai dasar pengujiannya.

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda, karena terdapat dua variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) yang diduga memengaruhi satu variabel dependen (kesiapan kerja). Pengujian dilakukan baik secara parsial maupun simultan melalui Uji T dan Uji F, sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh digunakan Koefisien Determinasi (R^2). Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kesiapan Kerja (variabel dependen)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi pelatihan

b_2 = Koefisien regresi motivasi kerja

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi kerja

e = *Error* (Faktor pengganggu)

Model regresi tersebut digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kesiapan kerja (Y). Analisis dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 untuk memperoleh hasil perhitungan statistik.

Hasil Uji Regresi kemudian digunakan sebagai dasar untuk pengujian hipotesis, yang meliputi:

1. Uji T (Parsial)

Digunakan Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Sig. $\geq 0,05$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka kemampuan model dalam menjelaskan variasi data semakin baik. Menurut Ghozali (2021) “Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang kuat”.

Hasil dari analisis verifikatif ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian sehingga dapat disimpulkan apakah variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan.