

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai objek penelitian ialah PT. Xylo Indah pratama kabupaten Musi Rawas.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis kuantitatif dimana data yang akan di uji menggunakan pengujian validitas dan reabilitas instrumen.<sup>1</sup>

##### 2. Sumber Data

Menurut J. Sarwono, dikutip dari Muhajirin dan Maya Panorama sumber data terbagi menjadi dua yaitu:<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Sarwono, jonathan. 2012 “metode riset skripsi pendekatan kuantitatif mrrnggunakan prosedur SPSS”. Jakarta: PT. Gramedia. Hal. 32

<sup>2</sup> Muhajirin dan Maya Panorama. “*Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*”. Yogyakarta: Cet 1. Idea Press. 2017. Hal. 201

a. Data Primer

Data primer adalah data yang telah didapat peneliti secara langsung. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner, kelompok fokus, panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Namun data primer dalam penelitian ini adalah kuisisioner kepada karyawan bagian Staff pada PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas dan wawancara terhadap karyawan bagian staff pada PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung yang didapat melalui media perantara dan dicatat oleh pihak lain. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan

lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, data yang diperoleh dari majalah dan lain sebagainya yang terkait dengan kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi.

### **C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>3</sup>

Populasi di dalam penelitian ini ialah karyawan bagian staff pada PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas. Jumlah karyawan bagian staff sebanyak 100 orang pada PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Sugiyono. "*Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*". Bandung: Cet. Ke-20. Alfabeta.2014. Hal. 80

<sup>4</sup>Wawancara dengan Supriyono pada PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas

## 1. Sampel dan Teknik Sampling

Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.<sup>5</sup> Sampel dalam penelitian ini ialah seluruh populasi atau seluruh karyawan bagian staff pada PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan teori Sugiyono yang mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample.<sup>6</sup> Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh merupakan teknik yang dipakai saat jumlah populasi relatif kecil, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari

---

<sup>5</sup>Muhajirin dan Maya Panorama..“*Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*”. Yogyakarta: Cet 1. Idea Press.Hal. 114

<sup>6</sup> Sugiyono.“*Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*”. Bandung: Cet. Ke-20. Alfabeta.2014.Hal. 120

100.<sup>7</sup> Jadi sample pada penelitian ini merupakan seluruh jumlah populasi yang ada yaitu 100 karyawan bagian staff di PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas.

#### **D. Teknik dan Pengumpulan Data**

##### **1. Kuisoner**

Menurut teori Sugiyono kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sesuai dengan ketentuan pada pernyataan. Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.<sup>8</sup>

Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan

---

<sup>7</sup> Sugiyono. "*Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*". Bandung: Cet. Ke-20. Alfabeta.2014.Hal. 121

<sup>8</sup> Sugiyono. "*Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*". Bandung: Cet. Ke-20. Alfabeta.2014.Hal. 142

sebagai titik untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.<sup>9</sup>

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan

---

<sup>9</sup> Sugiyono. “*Metode Penelitian Bisnis*”. Bandung: Cet ke-12. Alfabeta. 2012.  
Hal. 133

yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden.<sup>10</sup> Dalam penelitian ini narasumber yang di wawancarai adalah karyawan bagian staff pada PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas.

### 3. Riset Kepustakaan

Menurut teori Nova, dikutip di Fajriyah menyatakan bahwa riset kepustakaan ini penulis membaca, meneliti, dan mempelajari bahan-bahan tertulis ilmiah lainnya.<sup>11</sup> Pada penelitian ini yang terkait dengan kompensasi, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja.

## **E. Variabel-Variabel Penelitian dan Indikator**

### 1. Variabel Penelitian

#### a. Variabel bebas (Variabel independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi timbulnya atau berubahnya variabel dependen. Jadi variabel independen ialah variabel

---

<sup>10</sup>*Ibid.* Hal. 194

<sup>11</sup> Sugiyono. "*Metode Penelitian*". Bandung: Alfabeta. 2010. Hal. 193

yang mempengaruhi variabel dependen.<sup>12</sup>Variabel bebas pada penelitian ini ialah kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ).

Pada variabel kompensasi memiliki 6 indikator yang dikemukakan oleh Simamora dan Gomes yang di kutip dalam Rivai adalah sebagai berikut :

#### 1. Puas Terhadap Gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kontribusinya terhadap perusahaan. Seperti pada Xylo Indah Pratama hak yang di berikan di indikator ini berupa gaji.

#### 2. Puas Terhadap Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar bersemangat saat bekerja. Seperti pada PT. PT. Xylo Indah Pratama kompensasi yang diberikan

---

<sup>12</sup>Sugiyono. "*Metode Penelitian*". Bandung: Alfabeta. 2010. Hal. 193

pada indikator ini berupa fasilitas yang menunjang jalannya pekerjaan seperti mess yang layak dan perlengkapan keselamatan yang memadai.

### 3. Puas Terhadap Tunjangan

Kompensasi tambahan yang akan diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti pada PT. Xylo Indah Pratama kompensasi yang diberikan pada indikator ini berupa bonus untuk karyawan agar lebih termotivasi.

### 4. Kompensasi Material

Ialah yang tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus, atau komisi namun segala bentuk penguat fisik misalnya fasilitas parkir, telpon dan ruangan kantor yang nyaman serta berbagai bentuk tunjangan. Seperti pada PT. Xylo Indah Pratama kompensasi yang diberikan

pada indikator ini berupa secara keseluruhan dari apa yang di berikan perusahaan.

#### 5. Kompensasi Sosial

Ialah berhubungan erat dengan kebutuhan interaksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan dan penghargaan. Seperti pada PT. Xylo Indah Pratama kompensasi yang diberikan pada indikator ini berupa interaksi yang baik antar karyawan, maupun interaksi dengan atasan.

#### 6. Kompensasi Aktivitas

Ialah kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek pekerjaan yang tidak disukai dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Seperti pada PT. Xylo Indah Pratama kompensasi yang diberikan pada indikator ini berupa penempatan karyawan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pada variabel lingkungan kerja memiliki 5 indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti<sup>13</sup> dan Nitisemito<sup>14</sup> adalah sebagai berikut :

#### 1. Penerangan

Penerangan atau cahaya ditempat kerja sangat perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Seperti pada PT. XYLO Indah Pratama lingkungan kerja yang ada pada indikator ini berupa pencahayaan yang sangat berpengaruh besar pada jalannya.

#### 2. Sirkulasi Udara

Sirkulasi Udara yang ada di sekitar lingkungan kerja harus selalu terjaga. Seperti pada PT. XYLO Indah Pratama lingkungan kerja yang ada pada indikator ini berupa sirkulasi udara terdapat banyak pentilasi

---

<sup>13</sup>Sedarmayanti. "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*". Bandung: Mandar Maju. 2009.  
Hlm. 31

<sup>14</sup>Alex S Nitisemito. "*Manajemen Personalia*". Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001. Hlm. 184

yang membuat udara di lingkungan kerja tetap terjaga selain mempengaruhi kinerja juga dapat menimbulkan penyakit jika sirkulasi udara tidak dijaga.

### 3. Kebisingan

Seperti pada PT. XYLO Indah Pratama lingkungan kerja yang ada pada indikator ini berupa pengelolaan suara yang disesuaikan dengan lingkungan yang ada agar tidak mengganggu konsentrasi para pekerja.

### 4. Pewarnaan

Pengaturan warna yang pas hendaknya memberikan manfaat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Seperti pada PT. XYLO Indah Pratama lingkungan kerja yang ada pada indikator ini berupa pewarnaan atau cet yang mempengaruhi ruangan akan terlihat lebih lebar atau sebaliknya.

## 5. kebersihan

Pada PT. XYLO Indah Pratama lingkungan kerja yang ada pada indikator ini berupa kebersihan lingkungan yang mempengaruhi karyawan.

Pada variabel Budaya Organisasi memiliki 3 indikator yang dikemukakan oleh Mckennan adalah sebagai berikut:

### 1. Hubungan antara manusia dengan manusia

Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

### 2. Kerjasama

kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

### 3. Penampilan Karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya misalnya keserasian pakaian dan penampilannya

Pada variabel kinerja karyawan memiliki 6 indikator yang dikemukakan oleh Berandi Rusel dikutip dalam Robbins<sup>15</sup> dan Bangun<sup>16</sup> adalah sebagai berikut :

#### a. *Quality*

Ialah tingkatan dimana proses ataupun penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi suatu aktivitas yang sesuai dengan harapan. Seperti pada PT. XYLO Indah Pratama kinerja karyawan yang ada pada indikator ini berupa

---

<sup>15</sup>Steen P Robbins dan Timothy. “*Prilaku Organisasi Edisi ke 12*”. Jakarta: Salemba Empat. 2008. Hlm. 90

<sup>16</sup>Wilson Bangun. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga. 2012. Hlm. 233

penyelesaian masalah dengan baik dan tepat waktu.

b. *Quantity*

Ialah jumlah yang telah dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah dari siklus aktifitas yang sudah terselesaikan. Seperti pada PT. XYLO Indah Pratama kinerja karyawan yang ada pada indikator ini berupa hasil nyata dari apa yang dikerjakan karyawan seperti barang produksi yang sudah jadi.

c. *Need For Supervision*

Ialah tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa harus meminta bantuan pertolongan atau bimbingan dari atasan-atasannya. Seperti pada PT. XYLO Indah Pratama kinerja karyawan yang ada pada indikator ini berupa pemanfaatan dan keinginan

dalam diri untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya bimbingan dari atasan.

d. Ketepatan Waktu

Pada PT. XYLO Indah Pratama kinerja karyawan yang ada pada indikator ini berupa ketepatan waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan sesuai target yang ada.

e. Kehadiran

Kehadiran haruslah tepat waktu sesuai ketentuan yang ada. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

6. Kemampuan Kerja Sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

b. Variabel terikat (Variabel dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang menjadi

akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>17</sup> Variabel terikat pada penelitian ini ialah karyawan bagian staff pada PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas (Y).

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kompensasi ( $X_1$ )	kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penerimaa atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. <sup>18</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Puaa terhadap gaji</li> <li>2. Puaa terhadap fasilitas</li> <li>3. Puaa terhadap Tunjangan</li> </ol>
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang di berikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan cahaya yang baik dapat membuat karyawan nyaman</li> <li>2. Sirkulasi udara yang baik dapat membuat suasana ruangan menjadi sejuk</li> <li>3. Kebisingan yang dapat merusak konsentrasi kerja</li> </ol>

<sup>17</sup>Sugiyono. "Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D". Bandung: Cet. Ke-20 Alfabeta 2014. Hal. 193

<sup>18</sup> Donni J Priansa. "Perencanaan dan Pengembangan SDM". Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm.319

		(ditempat kerja)
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	Kumpulan nilai-nilai dan sikap yang dapat di yakini dan diterima maupun ditolak oleh semua anggota organisasi sebagai ciri dari organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan antara manusia dengan manusia yaitu hubungan antara atasan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan</li> <li>2. Kerjasama</li> <li>3. Penampilan karyawan berupa keserasian berpakaian karyawan</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. <sup>19</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan Waktu</li> <li>2. Kehadiran 85%</li> <li>3. Kemampuan Kerja Sama</li> </ol>

---

<sup>19</sup> Donni J Priansa. “Perencanaan dan Pengembangam SDM”. Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 270.

## F. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Menurut Misbah dan Hasan menyatakan bahwa validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu bentuk instrumen.<sup>20</sup> Sejumlah alat ukur yang benar-benar menggambarkan apa yang hendak diukur. Validitas mengacu pada segi ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Uji Validitas ini digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner.<sup>21</sup>

Mengukur validitas dapat kita lakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  merupakan jumlah sampel penelitian. Jika  $r$  hitung  $> r$

---

<sup>20</sup>Misba Hudin dan Iqbal Hasan. "Analisis Data Dengan Penelitian Statistik". Edisi Ke 2. Bumi Askara. 2014. Hal. 303

<sup>21</sup>Suryani dan Hendryadi. "Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam". Fajar Interpratama Mandiri. 2016. Hal. 144

tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

## 2. Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Jadi, reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis Program *SPSS Statistics* 23.0. Uji yang sering digunakan oleh peneliti dengan metode Cronbach's Alpha. Sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala rentangan (>60).<sup>22</sup>

## G. Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

#### a. Normalitas

---

<sup>22</sup>*Ibid.* Hal. 298

Uji normalitas ialah suatu upaya untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, atau pun rasio. Dalam penelitian ini akan dipakai uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *K-S*. Datadinyatakan normal jika signifikansi  $> 0,05$ .<sup>23</sup>

b. Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Berdasarkan teori Dwi Priyantoro pengujian ini bertujuan untuk melakukan pembuktian apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas tersebut. Apabila interpretasi ini dilanggar dengan

---

<sup>23</sup> Tri Astuti. "*Praktikum Statistik*". Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Hal. 42

terjadinya hubungan antar variabel bebas, maka timbulah gejala yang disebut multikolonieritas. Gejala ini dapat dideteksi dengan  $R_2$  yang tinggi dan Uji F yang signifikan.<sup>24</sup>

Untuk mengetahui hasil dari uji multikoloniaritas dapat kita dilihat dari beberapa cara, yakni adalah sebagai berikut:<sup>25</sup>

1) Nilai tolerancenya:

Apabila nilai tolerancenya lebih besar dari 0,10 maka disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas. Sedangkan nilai tolerancenya lebih kecil dari 0,10 maka kesimpulannya didapat adanya multikolinieritas.

2) Melihat nilai VIF:

Nilai VIF lebih dari 10, maka kita akan mendapat kesimpulan data yang diuji memiliki

---

<sup>24</sup> Dwi Priyantoro. "*Mandiri SPSS Mandiri*". Jakarta: Bumi Kirta, 2009. Hal. 110

<sup>25</sup> Suryani, Hendryadi. "*Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*". Jakarta: Prenadamedia Group, 2015. Hal. 320

multikolinieritas. Jika nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan data yang kita uji tidak memiliki kolinieritas. Formula:  $VIF = 1/1-R^2$ .

c. Heteroskedastisitas

Berdasarkan teori Astuti mengemukakan bahwa pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variace dari residual satu pengamatan ke pengamatan laintetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dalam model atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas(titik-titikmenyebar) maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>Astuti. "*Praktikum Statistika*". Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta. 2013. Hal. 66

Adapun langkah-langkah dalam menguji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:<sup>27</sup>

- 1) Lakukan regresi dengan persamaan  $DPR = f(CR, ROA)$
- 2) Lanjutkan dengan menekan tombol plots hingga layar tampak tampilan *windows linier regression plots*
- 3) Masukkan variabel SRESID (S-Residu) pada kotak pilihan Y
- 4) Masukkan variabel ZPRED (Z-Prediksi) pada kotak pilihan X
- 5) Tekan *continue* dan abaikan yang lain lalu OK
- 6) Hasil *output* SPSS.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan teori Sofian, Lien dan Heri mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan uji yang digunakan untuk memodelkan

---

<sup>27</sup>Imam Ghozali. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013. Hal. 140

hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu variabel.<sup>28</sup> Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari satu. Model matematis dalam regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompensai

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel kompensasi

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel budaya organisasi

e = Error

a = Konstanta

---

<sup>28</sup>Sofian, Lien dan Heri. " *Regresi dan Kolerasi dalam Genggaman Anda*". Jakarta: Salemba Empat. 2011. Hal 29.

### 3. Uji Hipotesi

#### a. Uji Simultan (F)

Berdasarkan teori Suharyadi, dikutip dari Fajriyah Uji F dimaksudkan untuk mengetahui seluruh kemampuan dari suatu variabel bebas untuk mampu menjelaskan dari keragaman variabel Y. Dan juga bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis alternatif dilakukan uji F dengan rumus, yaitu :<sup>29</sup>

$$F\text{- Hitung} = \frac{R_2 / (K-1)}{(1-R^2) / (N-K)}$$

Hasil *output* program SPSS, Uji F dapat kita lihat dari nilai F pada tabel ANOVA. Pengujian ini tentu dilakukan dengan ujif pada *confident level*

---

<sup>29</sup> Neneng Fajriyah. “*Op.Cit*”. 2013. Hal 38

95% dan tingkat kesalahan analisis  $\alpha$  5% dengan ketentuandf<sub>1</sub> = k – 1 dan df<sub>2</sub> = n – k.

Yaitu dengan kriteria pengambilan keputusan :

Hipotesis nol diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Hipotesis alternatif diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

b. Uji Parsial (t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian ini adalah:<sup>30</sup>

a) Perumusan hipotesis

b) Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 5%

---

<sup>30</sup> Tri Astuti. “*Praktikum Statistika*”. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta Hal. 48

c) Menentukan tingkat kriteria penerimaan atau penolakan suatu hipotesis yaitu dengan melihat nilai signifikansinya:

Jika  $\text{sig} < 0,05$  : Hipotesis nol ditolak atau  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} > 0,05$  : Hipotesis nol diterima atau  $H_0$  ditolak

d) Pengambilan keputusan, apabila probabilitas tingkat  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (5%) maka variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , Dan  $X_3$  secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel independen.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali, dikutip dari Atmojo  $R^2$  pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien  $R^2$  adalah  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan

variabel independen dalam menjelaskan variabel tidak terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel tidak terikat.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Tri Astuti. "*Praktikum Statistika*". Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta Hal. 50