

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK YAPURA. Dalam penelitian ini penulis menganalisis Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMK YAPURA, tepatnya pada bulan Maret 2022 sampai dengan April 2022.

**Tabel 3.1 jadwal Pelaksanaan Penelitian**

NO	KEGIATAN	Mar-22				Apr-22				Mei-22				Jun-22				Jul-22				Agust-22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi	■																							
2	Izin penelitian		■																						
3	Persiapan penelitian		■																						
4	Pengumpulan data			■	■	■	■																		
5	Pengolahan data							■	■	■															
6	Analisis & evaluasi									■	■														
7	Penulisan laporan											■	■	■	■	■	■	■	■						
8	Sidang skripsi																				■	■	■	■	

### 3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan analisis data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Dalam metode penelitian kuantitatif, masalah yang diteliti lebih umum, memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang dihubungkan, yaitu kompensasi sebagai variabel X1, motivasi kerja sebagai variabel X2, disiplin kerja sebagai variabel X3, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Darmanah, 2019:48). Adapun populasi karyawan atau guru di SMK Yapura sebanyak 30 guru.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono dalam Nurdin dan Hartati, (2019:95) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang diambil adalah sebanyak 30 guru/orang. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif*. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Guna menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasinya relatif kecil yaitu sebanyak 30 orang.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Didalam penelitian yang harus dilakukan adalah mengumpulkan data ada 2 hal yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Menurut Webster's dalam Darmanah (2019:37) data berarti sesuatu yang dianggap atau diketahui berarti bahwa data dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan yang dikaitkan dengan tempat dan waktu.

Menurut Darmanah (2019:37) data yang baik dan benar haruslah memenuhi beberapa persyaratan berikut:

1. Data harus obyektif, maksudnya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Data haruslah mewakili (*representative*), misalnya data yang menggambarkan produktivitas sawah, maka hendaknya data tersebut diperoleh tidak dari sampel sawah yang subur tetapi juga mewakili sawah yang tidak subur waktu.
3. Harus tepat waktu (*uptodate*) maksudnya data yang digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan haruslah yang terbaru.
4. Kesalahan baku (*standard error*) haruslah kecil, suatu data yang diperoleh dasar

estimitasi (perkiraan), maka hendaknya memiliki kesalahan baku yang kecil atau mempunyai tingkat ketelitian yang tinggi.

5. Harus *Relevant*, maksudnya data yang dikumpulkan harus ada hubungan dengan persoalan yang akan dipecahkan.

Jika data sudah baik maka pengambilan teknik data pun harus diperhatikan, adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

### **1. Data Primer (*Primary Data*)**

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009:148). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kuesioner/angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142). Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian diolah dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan. Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

#### **a. Kuesioner (Angket)**

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang menjadi objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuisisioner.

#### **b. Observasi (Pengamatan)**

Teknik pengumpulan data lainnya yang digunakan adalah observasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai obyek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini penulis gunakan saat penulis hendak mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lain sebagainya.

### **2. Data Sekunder (*Secondary Data*)**

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009:148). Data sekunder

dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang didapat dari internet yang berhubungan dengan materi penelitian ini.

### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis mengetahui cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Penelitian ini terdiri empat variabel, yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja karyawan. Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:59).

#### **a. Variabel Bebas**

Variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*) (Sugiyono, 2017:59). Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), yang penulis definisikan sebagai berikut:

##### **1. Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2019:183) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. menurut Kadarisman dalam Ullhaq Asshidiqi, Triyonowati (2018) indikator - indikator diantaranya adalah :

1. Upah
2. Insentif

3. Tunjangan
4. Gaji
5. Pensiun

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2019:110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing masing anggota organisasi. Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Mangkunegara, 2017:94) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

## 3. Disiplin Kerja

Menurut Soegeng Pridjominto, mengemukakan, disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya (Desilia dan Harjoyo, 2019:93). Adapun indikator kedisiplinan menurut Desilia dan Harjoyo (2019:97) sebagai berikut.

1. Disiplin waktu
2. Disiplin peraturan
3. Disiplin tanggung jawab

## b. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:59). Dalam penelitian ini digunakan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019: 67) Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351) ada 5 indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

**Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel**

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2019:183) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka	Kadarisman dalam Ullhaq Asshidiqi, Triyonowati (2018) indikator - indikator diantaranya adalah :  1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Gaji 5. Pensiun	Skala Likert

<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>Menurut Siagian dalam Sutrisno (2019:110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing masing anggota organisasi.</p>	<p>Abraham Maslow dalam (Mangkunegara 2017:94) indikatornya yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebutuhan fisiologis</li> <li>b. Kebutuhan rasa aman</li> <li>c. Kebutuhan untuk merasa memiliki</li> <li>d. Kebutuhan akan harga diri</li> <li>e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikn diri</li> </ul>	<p>Skala Likert</p>
<p>Disiplin Kerja (X3)</p>	<p>Menurut Soegeng Pridjominto, mengemukakan, disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan , kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya (Desilia dan Harjoyo, 2019:93).</p>	<p>Sesilia dan Harjoyo (2019:97) indikator – indikatornya adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Disiplin waktu</li> <li>b. Disiplin peraturan</li> <li>c. Disiplin tanggungjawab</li> </ul>	<p>Skala Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019: 67)</p>	<p>Menurut Robbins dalam sopiah dan sangadji (2018:351) ada 5 indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas kerja</li> <li>b. Kuantitas kerja</li> <li>c. Ketepatan waktu</li> <li>d. Efektivitas</li> <li>e. Kemandirian</li> </ul>	<p>Skala Likert</p>

### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun

hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang dikumpulkan oleh peneliti diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang digunakan. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya diketahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

### **1. Skala Likert dan Angka Penafsiran**

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, bahwa didalam penelitian ini nanti menggunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrumen dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, seperti sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (Skor 1)
- b. Tidak Setuju (Skor 2)
- c. Ragu-Ragu (Skor 3)
- d. Setuju (Skor 4)
- e. Sangat Setuju (Skor 5)

Dengan digunakannya skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban pernyataan itulah yang diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Untuk menentukan gradasi hasil jawaban responden, maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang dikelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned}\text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 = 0,80\end{aligned}$$

**Tabel 3.3 Angka Penafsiran**

<b>INTERVAL PENAFSIRAN</b>	<b>KATEGORI</b>
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Penulis (2022)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan:

M = Angka penafsiran

F = Frekuensi jawaban

x = Skala nilai

n = Jumlah seluruh jawaban

## 2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaikturunkan (Sugiyono, 2017:307). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

A = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

b 1 ...b 3 = Koefisien regresi (konstanta) X 1 , X 2 , X 3

X 1 = Kompensasi

X 2 = Motivasi kerja

X 3 = Disiplin kerja

E = Standar erorr

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Sebelum peneliti melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

### **3. Uji Kualitas Data**

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak, sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018:193). Suatu item yang variabel yang digunakan dinyatakan layak atau tidaknya, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30. Artinya suatu item pernyataan dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30.

#### **2. Uji Realibilitas**

Setelah semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten. Dengan kata lain a uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu

instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus *alpha*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{(K=1)} \right] \frac{[1 - \sum S_r]}{S_t}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum S_i$  = Jumlah variabel skor setiap item

$S_t$  = Varians total

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi liner berganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Namun demikian dalam penelitian ini digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Untuk mendeteksi normal tidaknya yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

##### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke periode pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya *uji gletser* ataupun *uji park*. Namun demikian dalam penelitian ini digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan tiga variabel bebas atau lebih ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  atau VIF  $> 5$ .

## 5. Uji Hipotesis

Setelah uji kualitas data dan uji asumsi klasik, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (uji parsial).

### 1. Uji Serempak (Uji F)

Uji F ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak, untuk mengetahui hal tersebut dapat digunakan rumus  $f$  hitung yaitu sebagai berikut:

$$F_h = \frac{RJK_{reg}}{RJK_{reg}}$$

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$  ; Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$  ; Artinya varabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

a.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak)

Artinya kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima)

Artinya kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) yang berarti bahwa bila  $R^2 = 0$  berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel Model Summary hasil perhitungan SPSS.

## 3. Uji Parsial ( Uji t )

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{be}{se}$$

Keterangan :

$T_{hitung}$  : Nilai t  
be : Koefisien regresi X  
se : Standart Error

Bentuk pengujiannya adalah:

a.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

- b.  $H_a$  : minimal satu  $\beta_i$  tidak sama dengan 0 dimana  $i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b.  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Dominan

Tujuannya untuk mengetahui apakah secara sendiri-sendiri (parsial) variable X berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak. Bisa untuk melihat variable X yang paling berpengaruh dominan terhadap Y dengan melihat nilai *Standardized coefficient B* yang paling tinggi berpengaruh, bisa tidak, dikatakan berpengaruh jika Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

#### 5. Persamaan Regresi

Tujuannya untuk melihat persamaan regresi yang dibentuk dari hasil penelitian dengan melihat nilai *Unstandardized Coefficient B*-nya.