

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Teknik pemeriksaan pada dasarnya adalah metode logis untuk mendapatkan informasi dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2017:18), teknik logis untuk latihan penelitian tergantung pada atribut logis, khususnya bijaksana, tepat, dan teratur. Dalam penelitian ini menggunakan strategi yang berbeda dan cek.

Menurut Sugiyono (2017:35) teknik pemeriksaan ilustratif adalah penelitian yang diarahkan untuk mengetahui realitas faktor bebas, baik hanya pada satu variabel atau lebih faktor (faktor bebas). Jadi dalam penelitian ini spesialis tidak melakukan pengujian satu variabel ke contoh lain, dan mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Dalam pengujian ini, strategi eksplorasi ilustratif diharapkan dapat memperoleh reaksi responden terhadap faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan, antara lain administrasi, manajemen kerja, dan kecukupan kerja yang representatif. Sedangkan strategi penelitian cek adalah teknik eksplorasi yang digunakan untuk menguji spekulasi dengan teknik faktual. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2017:13) teknik cek adalah strategi pemeriksaan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai strategi eksplorasi yang digunakan untuk memeriksa populasi atau tes tertentu, dan penyelidikan informasi faktual yang ditentukan untuk menguji spekulasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan terhadap karyawan tetap PT. Atsumitec Indonesia kawasan industri surya cipta, Jl. Surya Madya Kav. 1-29 A-F kutanegara, kecamatan. Ciampel, kabupaten. Karawang, jawa barat 41361

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2021 sampai dengan september 2021.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																										
		Desember				Januari				Febuari				Maret				April				Mei						
		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	Penyusunan Proposisi																											
2	Peningkatan Proposisi																											
3	Lokakarya Proposisi																											
4	Persetujuan Para eksekutif																											
5	Pemulihan informasi																											
6	Pemeriksaan/Audit Informasi																											
7	Penulisan laporan																											
8	Pengamanan Postulasi																											

Sumber: Peneliti, 2021

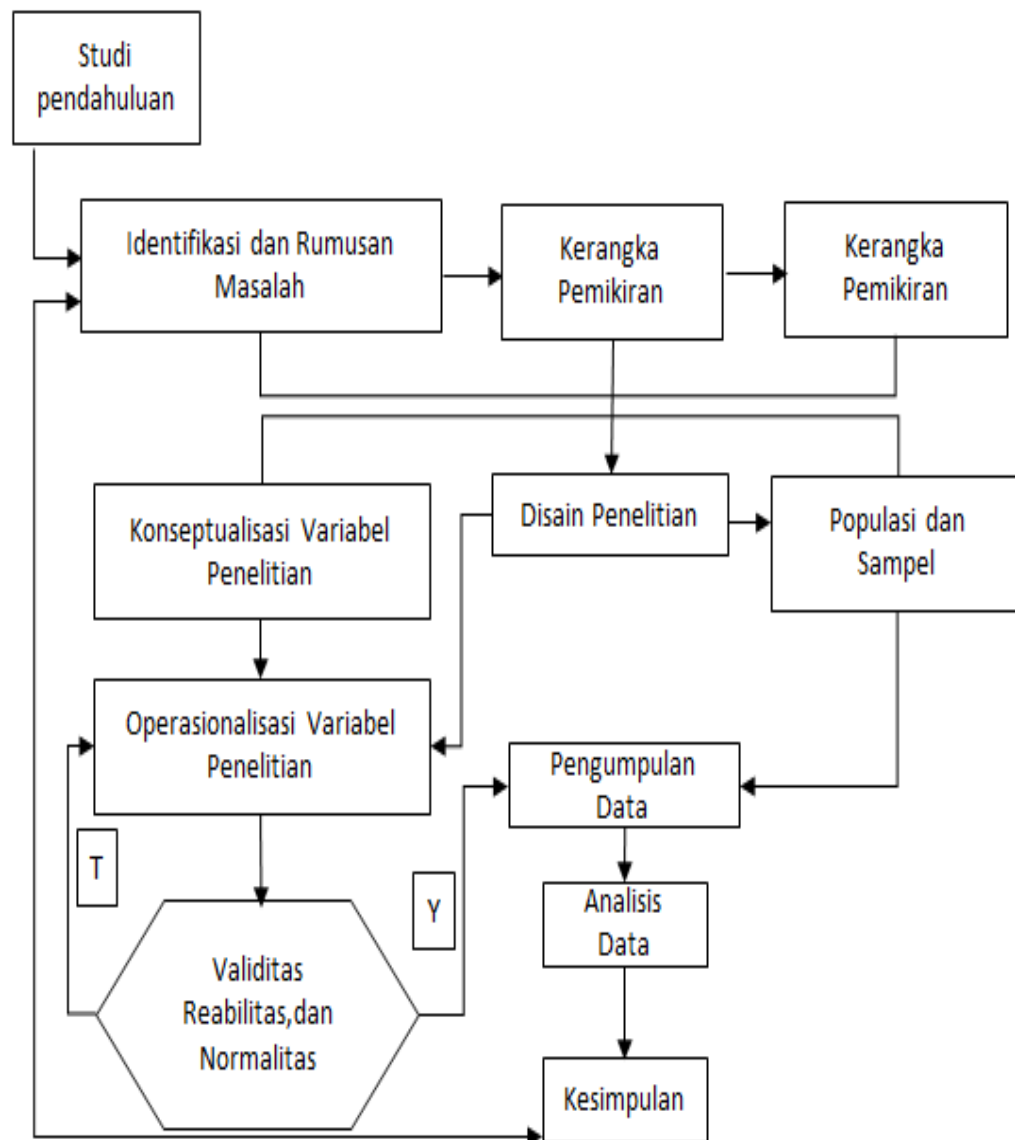
3.3 Desain Penelitian

Pilihan teknik ini tergantung pada keinginan spesialis untuk mendapatkan garis besar wewenang, remunerasi, tempat kerja dan pelaksanaan perwakilan, serta dampak langsung dan memutar dari faktor eksplorasi yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Kemampuan otoritas sebagai faktor bebas, yang kemudian diberikan variabel dokumentasi X1.
2. Bayar mengisi sebagai variabel otonom, yang kemudian diberikan variabel dokumentasi X2.
3. Kemampuan tempat kerja sebagai faktor bebas, yang kemudian diberikan variabel dokumentasi X3.
4. Kinerja buruh berfungsi sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*) yang selanjutnya di beri notasi *Y*.

Secara keseluruhan proses penelitian dimulai dari identifikasi masalah berupa pengumpulan data fenomena dan studi pendahuluan yang dilakukan dilokasi

penelitian sampai dengan membuktikan hasil penelitian dan melakukan pembahasan, selengkapnya dapat dilihat pada gambar 3.1 di bawah ini.



Gambar 3. 1
Desain Penelitian

Sumber: Buku Pedoman Skripsi , 2020

Interaksi pemeriksaan dimulai dari persepsi penelitian dengan membedakan isu, kemudian pada saat itu membentuk isu dan membuat struktur dan eksplorasi spekulasi. Berikut sistem penelitian langsung dengan kemajuan yang menyertainya:

- a. sebuah. Buat rencana pengujian, yang mencakup penentuan populasi dan pengujian yang digunakan dalam berbagai informasi.
- b. Mengarahkan pra pemeriksaan untuk memutuskan operasionalisasi faktor eksplorasi, pra penelitian dilakukan melalui uji legitimasi, kualitas yang tak tergoyahkan, dan kewajaran. Dengan asumsi hasil yang sah, padat dan biasa, membantu penelitian sebagai pengumpulan informasi dapat dilanjutkan. Dalam hal pra-studi tidak substansial, dapat diandalkan dan biasa, maka ubah operasionalisasi faktor-faktor tersebut sehingga legitimasi tercapai.
- c. Mengumpulkan informasi dengan wawancara dan menyebarkan jajak pendapat
- d. Informasi yang dibutuhkan diperiksa oleh target pemeriksaan
- e. Dari informasi yang diperoleh, ujung-ujungnya dapat ditarik, terlepas dari apakah itu sesuai dengan masalah yang sedang diperiksa

3.4 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Faktor penelitian pada dasarnya adalah karakteristik atau sifat/kelebihan individu, artikel atau latihan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh analis untuk digunakan sebagai ilustrasi dan kemudian digambar ujungnya (Sugiyono, 2017:38). Sesuai dengan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, jenis faktor dalam tinjauan dapat dipisahkan menjadi:

1. Variabel otonom/faktor bebas. Variabel otonom adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau berkembangnya variabel terikat (terikat).
2. Variabel bawahan/variabel bawahan. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang berubah menjadi hasil, karena adanya faktor bebas.

Dalam tinjauan ini ada tiga faktor yang akan diteliti, yaitu faktor X1, X2 sebagai faktor bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Inisiatif adalah kapasitas individu untuk mempengaruhi pertemuan untuk berkolaborasi dan menghasilkan keuntungan untuk pencapaian mimpi atau misi dari sekelompok tujuan. Penelitian ini berfokus untuk mengukur kepemimpinan pegawai. Menurut Usman Effendi (2011: 188) ada 2 dimensi yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu fungsi pemecahan masalah dan fungsi pemeliharaan kelompok.

2. Kompensasi (X2)

kompensasi adalah pemberian balas jasa berupa uang atau barang dan bentuk lainnya atas apa yang telah dikerjakan yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan yang kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Menurut Hasibuan (2012:86) ada tiga indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah secara fisik sarana, fasilitas dan alat penunjang disekitar pekerja. Maupun secara non-fisik, secara psikologis buruh yang berpengaruh kepada buruh dalam menjalankan tugas-tugas kerjanya. Penelitian ini berfokus untuk mengukur iklim kerja. Menurut Alex (2011:184) lingkungan kerja meliputi dua dimensi yang mempengaruhi

lingkungan kerja diantaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

4. Kinerja karyawan (Y)

Pameran penggambaran adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang delegasi dalam menyelesaikan komitmennya sesuai dengan komitmen yang dianugerahkan kepadanya. Sesuai Sudarmanto (2014:11) menyatakan bahwa petunjuk presentasi yang representatif adalah 'kualitas, jumlah, pemanfaatan waktu di tempat kerja, dan partisipasi'.

3.4.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah metode yang digunakan untuk mengkarakterisasi faktor-faktor yang tidak dapat digerakkan, sehingga menjadi elemen-elemen yang dapat diukur. Penelitian ini terdiri dari tiga faktor, yaitu administrasi (X1), gaji (X2), dan tempat kerja (X3) sebagai variabel otonom dan pelaksanaan pekerja (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Kepemimpinan (X1)	Fungsi pemecahan Masalah	Berinovasi	Ordinal	1
		Komunikasi	Ordinal	2
		Pemakaian sumber daya	Ordinal	3
	Fungsi Pemeliharaan Kelompok	Bertanggung Jawab	Ordinal	4
		Melakukan pengawasan	Ordinal	5
		Motivator	Ordinal	6
Kompensasi		Gaji	Ordinal	7

(X2)	Kompensasi Langsung	Insentif	Ordinal	8
		Bonus	Ordinal	9
	Kompensasi tidak Langsung	Tunjangan Hari Raya	Ordinal	10
		Tunjangan Kesehatan	Ordinal	11
		Fasilitas	Ordinal	12

label 3. 1 (Lanjutan)

Aktivitas Variabel

Variabel	Dimensi	★ Indikator	Skala	Item Kuesioner
iklim Kerja (X3)	Iklim sebenarnya	kebersihan	Ordinal	13
		Sirkulasi udara	Ordinal	14
		Keamanan	Ordinal	15
	iklim Non Fisik	kesejahteraan pegawai	Ordinal	16
		suasana kerja	Ordinal	17
		hubungan antar pegawai	Ordinal	18
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Kerapihan	Ordinal	19
		Kemampuan	Ordinal	20
		Ketelitian	Ordinal	21
	Kuantitas	Kecepatan	Ordinal	22
		Kepuasan	Ordinal	23
		Volume Pekerjaan	Ordinal	24
	Penggunaan Waktu dalam Kerja	Ketepatan	Ordinal	25
		Komitmen	Ordinal	26
		Improvisasi		27

	Kerjasama	Keberhasilan	Ordinal	28
		Inisiatif	Ordinal	29
		Empati kepada pekerja lain	Ordinal	30

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah tinjauan, langkah pengumpulan informasi adalah langkah yang sangat definitif menuju siklus dan konsekuensi dari eksplorasi yang harus diselesaikan. Ada beberapa jenis informasi yang dilengkapi dalam mengumpulkan informasi dari suatu organisasi.

1. Data Primer

Informasi penting didapat secara langsung berdasarkan gambaran yang diarahkan pada PT. Atsumitec Indonesia, tempat pendiriannya menjadi objek eksplorasi ini. Ia mengharapkan untuk memperoleh informasi yang tepat. Informasi penting dapat diperoleh dengan cara berikut:

a. Observasi

Melalui persepsi ini pencipta akan menyebutkan fakta-fakta yang dapat diamati secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan dipelajari pada pekerja PT. Atsumitec Indonesia.

b. Wawancara

Dengan cara wawancara ini penulis akan berkomunikasi secara langsung atau melakukan tanya jawab dengan karyawan PT. Atsumitec Indonesia.

c. Kuisioner

Dengan polling ini penulis akan memberikan suatu struktur berisi pernyataan-pernyataan yang tersusun kepada responden yang berencana untuk mengatur jawaban atau reaksinya untuk mendapatkan data tentang objek ulasan ini.

2. Data sekunder

Informasi opsional ini merupakan informasi pendukung yang diperoleh dari pemeriksaan sebagai berikut:

- a. Sejarah, Sastra, dan Profil PT. Atsumitec Indonesia
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan faktor penelitian
- c. Catatan harian dan hasil pemeriksaan sebelumnya

3.6 Teknik Penentuan Data

3.6.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.6.1.1 Populasi

Penduduk menurut Sugiyono (2017:85) adalah suatu wilayah spekulasi yang terdiri dari: benda-benda/subyek yang mempunyai ciri-ciri khusus yang tidak seluruhnya diselesaikan oleh para ahli untuk dikonsentrasikan dan kemudian dicapai ketetapan-ketetapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perwakilan PT. Atsumitec Indonesia yang memiliki 124 perwakilan.

3.6.1.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Dari jumlah populasi yang besar tidak memungkinkan untuk diteliti keseluruhan jumlah populasi dikarenakan besarnya dana yang harus dikeluarkan, lamanya waktu yang dibutuhkan dan tenaga yang dikeluarkan, jadi peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Cara menghitung sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan kesalahan 5%, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan

Dari jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 124 orang, presentasi kelonggaran yang digunakan 5%, maka diketahui jumlah sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0,05)^2} = 94$$

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin diatas didapat hasil sampel yaitu 94 orang pegawai.

3.6.1.3 Teknik Pengambilan Sampel

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015:81) metode pemeriksaan adalah suatu pendekatan untuk mengambil contoh untuk penelitian. Dalam ulasan ini, pengujian tidak teratur dasar digunakan. Seharusnya langsung (dasar) karena pengujian dari populasi dilakukan secara serampangan tanpa berfokus pada lapisan atau level apa yang ada di populasi.

3.7 Teknik Skala

Sistem skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memakai skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur kontemplasi, anggapan, dan kesan responden tentang keunikan sumur yang dibuang. Dalam Skala Likert, komponen yang akan dievaluasi diubah menjadi penanda variabel dan dapat digunakan sebagai alasan untuk mengumpulkan hal-hal instrumen untuk penjelasan. Tanggapan untuk setiap instrumen yang menggunakan Skala Likert berubah dari sangat pasti menjadi sangat negatif.

Skala Likert memiliki respons elektif dengan menawarkan skor untuk setiap respons terhadap pernyataan, pilihannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

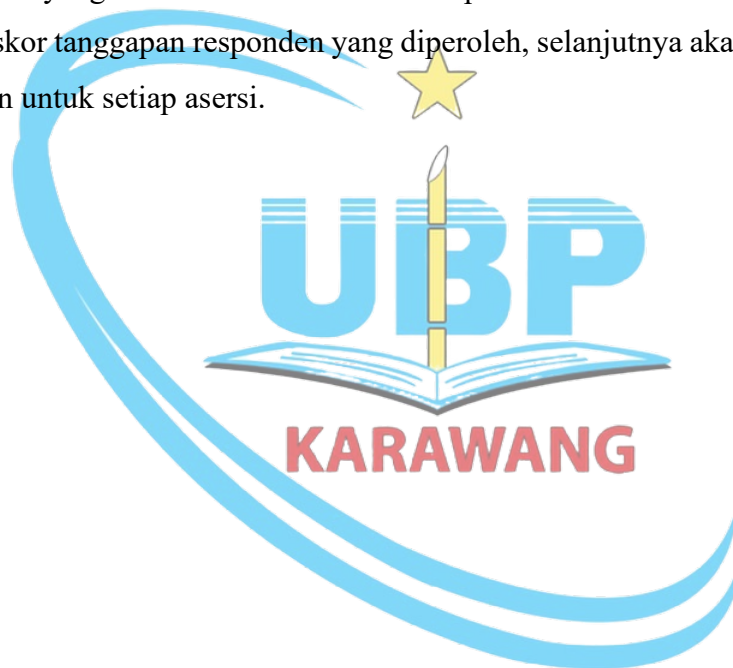
Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Baik (SB)	5

Baik (B)	4
Cukup Baik (KB)	3
Tidak Baik (TB)	2
Sangat Tidak Baik (STB)	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)

Ketika informasi eksplorasi telah dikumpulkan, informasi tersebut akan ditangani dan kemudian diperkenalkan sebagai tabel dan pemeriksaan. Pemeriksaan ini menggunakan penyelidikan yang jelas dari faktor otonom dan subordinat yang kemudian akan diurutkan pada kuantitas skor responden. Dari jumlah skor tanggapan responden yang diperoleh, selanjutnya akan disusun model penilaian untuk setiap asersi.



3.8 Validitas dan Reliabilitas Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji keaslian seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2016:177) menunjukkan tingkat ketepatan antara data yang benar-benar terjadi dalam artikel dan data yang dikumpulkan oleh para ahli untuk menemukan keabsahan suatu hal, kami menghubungkan skor hal tersebut dengan kulminasinya. . sesuatu. Mengharapkan koefisien antara hal-hal dan hal-hal yang lengkap setara dengan atau di atas 0,3 maka diumumkan signifikan, tetapi dengan asumsi harga asosiasi di bawah 0,3, di kemukakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji ketergantungan instrumen diharapkan dapat memperoleh informasi sesuai dengan tujuan estimasi. Pengujian kualitas instrumen yang tak tergoyahkan harus dimungkinkan dari jarak jauh atau di dalam. Pengujian jarak jauh harus dimungkinkan dengan pengujian ulang (keamanan), sama, dan perpaduan keduanya. Di dalam, kualitas instrumen yang tak tergoyahkan dapat dicoba dengan menyelidiki konsistensi hal-hal pada instrumen dengan strategi tertentu. (Sugiyono, 2017: 130). Untuk menguji keandalan instrumen, sangat baik dapat digunakan uji kualitas internal yang diperoleh dengan memecah informasi dari hasil eksperimen. Konsekuensi dari estimasi ketergantungan dibicarakan dengan tabel r pada tingkat kepentingan 5%, atau rentang kepastian 95%. Dalam hal estimasi biaya lebih besar dari r tabel, instrumen tersebut dikatakan reliabel

3.8.3 Uji Normalitas

Uji keteraturan informasi dilakukan untuk menguji keteraturan penyebaran informasi, di mana informasi yang khas atau disampaikan secara teratur akan membidik kualitas rata-rata dan menengah. Uji keteraturan berarti memutuskan seberapa banyak informasi yang biasanya disesuaikan dalam tinjauan ini. Informasi yang bagus dan bisa dimanfaatkan dalam review adalah informasi yang sudah biasa disampaikan.

Informasi diumumkan biasanya disampaikan jika $Z \geq 0.0$ atau dengan keadaan yang menyertainya:

1. Importance (sig) $< 0,05$ maka informasinya biasa saja.
2. Angka kepentingan (sig) $> 0,05$ menyiratkan bahwa informasi biasanya tidak tersebar.

Dengan asumsi variabel memiliki penyebaran informasi yang tidak biasanya beredar, penting untuk menghilangkan informasi yang membuat informasi menjadi aneh.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Transformasi Data

Informasi yang diperoleh dari pemeriksaan ini adalah sebagai informasi dengan skala Likert. Untuk bekerja dengan penanganan informasi, informasi tersebut pada awalnya harus diubah menjadi informasi skala luas. Untuk informasi dengan skala Likert, itu harus diubah menjadi peregangan. Cara mengubah informasi ordinal menjadi informasi rentang adalah sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2012:30):

1. Untuk memulainya, fokuslah pada setiap hal dari tanggapan responden dari jajak pendapat yang disebarluaskan.
2. Dalam segala hal banyaknya individu yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 disebut rekurensi.
3. Setiap pengulangan dipartisi dengan jumlah responden dan hasilnya dikenal sebagai luasan.
4. Tentukan tingkat penghargaan total dengan memasukkan tingkat penghargaan berturut-turut per segmen skor.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi biasa, pastikan Z insentif untuk setiap tingkat gabungan yang didapat.
6. Tentukan ketebalan yang paling tinggi sebagai insentif untuk setiap nilai Z yang diperoleh (menggunakan tabel Tingkat Ketebalan).
7. Tentukan skala nilai menggunakan resep:

$$\text{Nilai Skala (NK)} = \frac{(\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit})}{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}$$

(Area Below Upper Limit – Area Below Lower Limit)

1. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + K$$

$$K = 1 + |NS \text{ min}|$$

Maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows

3.9.2 Analisis Deskriptif

Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk meneliti, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar daya yang ditunjukkan oleh variabel yang disurvei, yang ditunjukkan oleh instrumen yang digunakan. Model garis kontinum ini bermaksud untuk mengukur skor yang digambarkan dalam resep terhubung:

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban (skor = 5)

perhitungannya adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{94(4)}{5}$$

$$RS = 75$$

Rentang Skala (RS) sebesar :

1. Skala Penilaian Tiap Kriteria

Penilaian tiap kriteria menggunakan skala *likert* pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5.

2. Perhitungan Skala

$$\begin{aligned} \text{Skala Terendah} &= \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Sample (n)} \\ &= 1 \times 94 = 94 \end{aligned}$$

$$\text{Skala Tertinggi} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Sample (n)}$$

$$= 5 \times 94 = 470$$

Hasil perhitungan tersebut diatas dapat digambarkan dengan menggunakan tabel berikut ini:

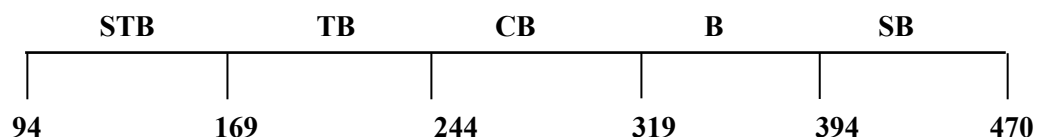
Tabel 3. 2

Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor			
		Kepemimpinan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
1	94 – 169	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	170 – 244	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	245 – 319	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	320 – 394	Baik	Baik	Baik	Baik
5	395 – 470	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015:136) diolah oleh peneliti, 2020

Mengingat hasil perhitungan di atas, ruang lingkup skala dapat dievaluasi yang kemudian dapat digunakan untuk memperkirakan dampak administrasi, remunerasi dan tempat kerja terhadap pelaksanaan perwakilan. Ruang lingkup dari skala di atas dapat digambarkan melalui Skala Bar atau Skala Bar.



Gambar 3. 2
Bar Scale

Sumber : Sugiono(2015:137)

3.9.3 Analisis Verifikatif

3.9.3.1 Analisis korelasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variable independen dengan variable dependen. Pada penelitian ini korelasi ganda tiga variable, yaitu antara variable X1 (Kepemimpinan), X2 (Kompensasi), dan X3 (Lingkungan Kerja).

Menurut Algifari (2010:1) mencirikan koneksi sebagai tingkat hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Imam Ghozali (2011:173) juga menjelaskan bahwa uji koneksi digunakan untuk melacak ukuran hubungan dan arah hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Memahami kekuatan hubungan, aturan yang menyertainya dapat dimanfaatkan:

Tabel 3. 3
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2015

3.9.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variable X1 (Kepemimpinan), X2 (Kompensasi), dan X3 (Lingkungan Kerja) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan :

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Buruh)

a = Konstanta

b_1-b_2 = Koefisien regresi variable independen

X_1 = Variabel bebas (Kepemimpinan)

X_2 = Variabel bebas (Kompensasi)

X_3 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

ε = Standar error/variable pengganggu

3.9.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Pengujian jaminan digunakan untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel otonom (X) terhadap variabel terikat (Y) yang merupakan efek samping dari kuadrat koefisien hubungan. Sebagaimana ditunjukkan oleh Sugiyono (2017:250), persamaan untuk menghitung koefisien assurance adalah:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi (seberapa besar perubahan variabel terikat)

R^2 = Koefisien korelasi (kuadrat korelasi ganda).

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk menguji seberapa lengkap pengaruh faktor bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:178) adalah dengan melihat t hitung dan t tabel. Setiap t konsekuensi dari estimasi ini kemudian dikontraskan dan diperoleh tingkat kepentingan 0,05.

Menurut Sugiyono (2015:250) persamaan untuk menguji arti koefisien koneksi adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

r = koefisien korelasi

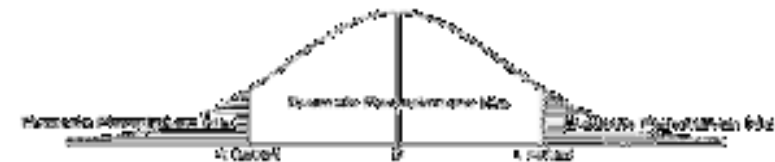
n = jumlah sampel

Distribusi t ini ditentukan oleh derajat kesalahan dk = n-2. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

Kriteria :

Tolak H_0 jika Sig. < α atau t hitung > t tabel atau -t hitung > -t tabel

Terima H_0 jika Sig. > α atau t hitung < t tabel atau -t hitung < -t tabel



Gambar 3.3
Uji T

Sumber: Sugiyono (2013:226)

3.10.2 Uji F

Uji F adalah uji F atau koefisien refleksi yang digunakan untuk menentukan apakah faktor-faktor bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Menurut Sugiyono (2013: 257) uji F ditandai dengan resep yang menyertainya:

$$f_n = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

data:

F_n = Uji harga f

R = Banyak koefisien koneksi.

k = Jumlah faktor bebas

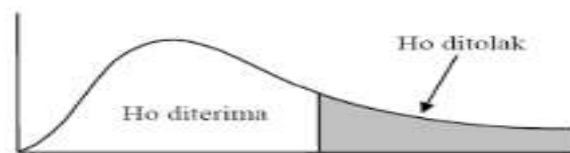
n = Jumlah individu uji

Setelah mendapatkan nilai F_{hitung} ini, kemudian dikontraskan dengan nilai F_{tabel} dengan derajat kritis 5% atau 0,05. Ini menyiratkan bahwa itu mungkin dari hasil kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5% dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

Kriteria :

Tolak H_0 dan H_1 diterima jika $Sig. < \alpha$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$

Terima H_0 dan H_1 diterima jika $Sig. < \alpha$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$



Gambar 3. 4
Uji F

Sumber: Sugiyono (2013:288)

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Mirza Dwinanda Ilmawan (2017) Gaya Pekerjaan Otoritas dan Pembayaran dalam Pemenuhan Jabatan yang Mempengaruhi Eksekusi Intervensi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya manajerial secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan penggambaran.	Adanya variable gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja buruh	Adanya variable kepuasan kerja
2.	Kadek Ary Setiawan (2016) Pengaruh gaya inisiatif dan pembayaran terhadap pelaksanaan pekerja di pt. Astra Honda Nusa Dua, Rezim Bandung	pengujian teori faktor gaya inisiatif pada eksekusi pekerja, menunjukkan dampak positif dan kritis dari faktor gaya administrasi pada eksekusi representatif	Adanya variable gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian
3	Djaja Sampoerna (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Area Bekasi	ada area kekuatan untuk antara gaya inisiatif dan eksekusi pekerja	Adanya variable gaya pioner terhadap kinerja buruh	Hanya ada dua variabel Objek dan waktu penelitian

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama & Judul Peneitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Usman Fauzi (2014) pengaruh pengupahan kepada buruh pada pt. Trakindo utama samarinda	Kompensasi berpengaruh positif kepada kinerja buruh	Adanya variable kompensasi terhadap kinerja buruh	Hanya ada dua variabel Objek dan waktu penelitian
5	Rio Adi Pradana (2017) Pengaruh Kompensasi, pionir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja buruh	kompensasi berpengaruh terhadap kinerja buruh	Adanya variable kompensasi terhadap kinerja buruh	Objek dan waktu penelitian
6	Maria Magdalena Minarsih (2015) pengaruh gaya pionir, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin dan kinerja buruh (studi kasus pada karyawan cv. premier semarang)	membuktikan ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja	Adanya variable kompensasi terhadap kinerja buruh	Objek dan waktu penelitian
7.	Ita Kususmastuti (2019) Analisis Pengaruh iklim Kerja Terhadap Kinerja buruh Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja terhadap kinerja buruh berpengaruh positif	Adanya variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Adanya variable kepuasan kerja

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama & Judul Peneitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	buruh Pada Sp Alumunium di Yogyakarta			Objek dan waktu penelitian
8.	Lyta Lestari (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja buruh	hubungan antara variabel tempat kerja (X) dan variabel pilihan presentasi yang representatif (Y) memiliki hubungan positif sedang.	Ada variable iklim kerja terhadap kinerja buruh	Hanya terdapat dua variabel Objek dan waktu penelitian
9.	Audrey Josephine (2017) Pengaruh lingkungan kerja terhadap pelaksanaan kerja di divisi penciptaan melalui inspirasi kerja sebagai variabel mediasi di PT. Plastik Perusahaan Triplet (Tricopla)	Konsekuensi dari tinjauan menunjukkan bahwa tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan	Adanya variable lingkungan kerja terhadap kinerja buruh	Hanya terdapat dua variabel Objek dan waktu penelitian
10.	Andrew C. Johanes (2016) Pengaruh Gaya Administrasi, Gaji, dan Tempat Kerja Terhadap Pelaksanaan Spesialis Pada Ajb	menunjukkan bahwa gaya administrasi, gaji, dan tempat kerja selalu mempengaruhi presentasi spesialis. Jadi gaya inisiatif dan remunerasi mempengaruhi eksekusi	Adanya variable gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja	

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama & Judul Peneitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bumiputera 1912 Cabang Tikala			
11.	Febriana Prihandini (2015) pengaruh gaji administrasi dan tempat kerja terhadap presentasi perwakilan di cabang periklanan pt. Ibu Meneer Semarang'	terdapat korelasi yang erat antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Adanya variable gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungankerja terhadap kinerja	Objek dan waktu penelitian
12.	Maya Agustin Mandey (2015) Dampak Gaji, Gaya Otoritas, dan Tempat Kerja pada Eksekusi Perwakilan	dijelaskan bahwa Kompensasi, Gaya pionir, dan iklim kerja ngaruh secara simultan atau bersama-samaa kepada Kinerja	Adanya variable gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungankerja terhadap kinerja	Objek dan waktu penelitian

Sumberr: Di olah dari Berbagai Sumber, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Inisiatif yang layak dan tidak efektif adalah hal utama yang harus dimiliki oleh seorang cikal bakal dalam menggerakkan sebuah perkumpulan atau perkumpulan. Pemahaman inisiatif akan benar-benar ingin membangun pemahaman seorang pelopor mungkin memaknai dirinya dan memiliki pilihan untuk mengetahui kekurangan dan kualitas yang diharapkan yang ada dalam dirinya dan dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana memperlakukan bawahannya. Sifat pionir dalam banyak kasus dianggap sebagai elemen utama yang menentukan

kemajuan suatu asosiasi. Perintis yang sukses dapat memengaruhi pendukung untuk memiliki idealisme, kepastian, dan kewajiban yang lebih menonjol untuk tujuan hierarkis yang telah ditentukan sebelumnya. (Asri et. al, 2019)

Pendapat diatas sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Kadek Ary Setiawan (2016) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mau bekerja yaitu tentunya adalah kompensasi, karna hasil kerja pegawai akan meningkat jika ditunjang oleh kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan unsure terpenting dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan. jika seorang pegawai akan senantiasa meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik jika dibarengi dengan kenaikan atau penambahan kompensasi tersebut seperti kenaikan gaji, pemberian bonus, dan atau untuk promosi kenaikan jabatan yang semua itu memungkinkan untuk keuntungan pribadi pegawai tersebut. (Hasibuan, 2011)

Pendapat diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014) hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

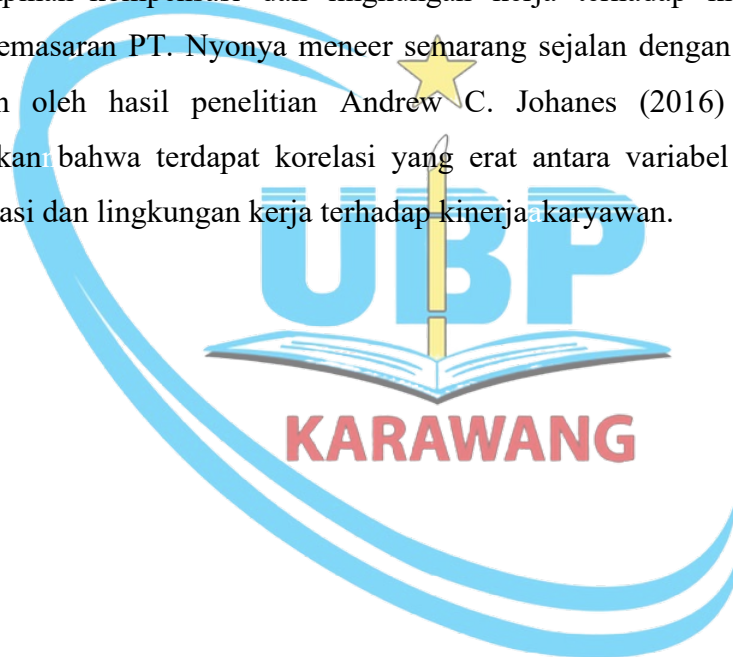
Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) merekomendasikan bahwa setiap orang akan menyelesaikan latihannya dengan baik, untuk mencapai hasil yang ideal jika didukung oleh kondisi alam yang baik. Keadaan tempat kerja dapat dikatakan baik atau pas, jika perwakilan dapat melakukan latihan mereka dengan cara yang baik, sehat, aman dan nyaman.

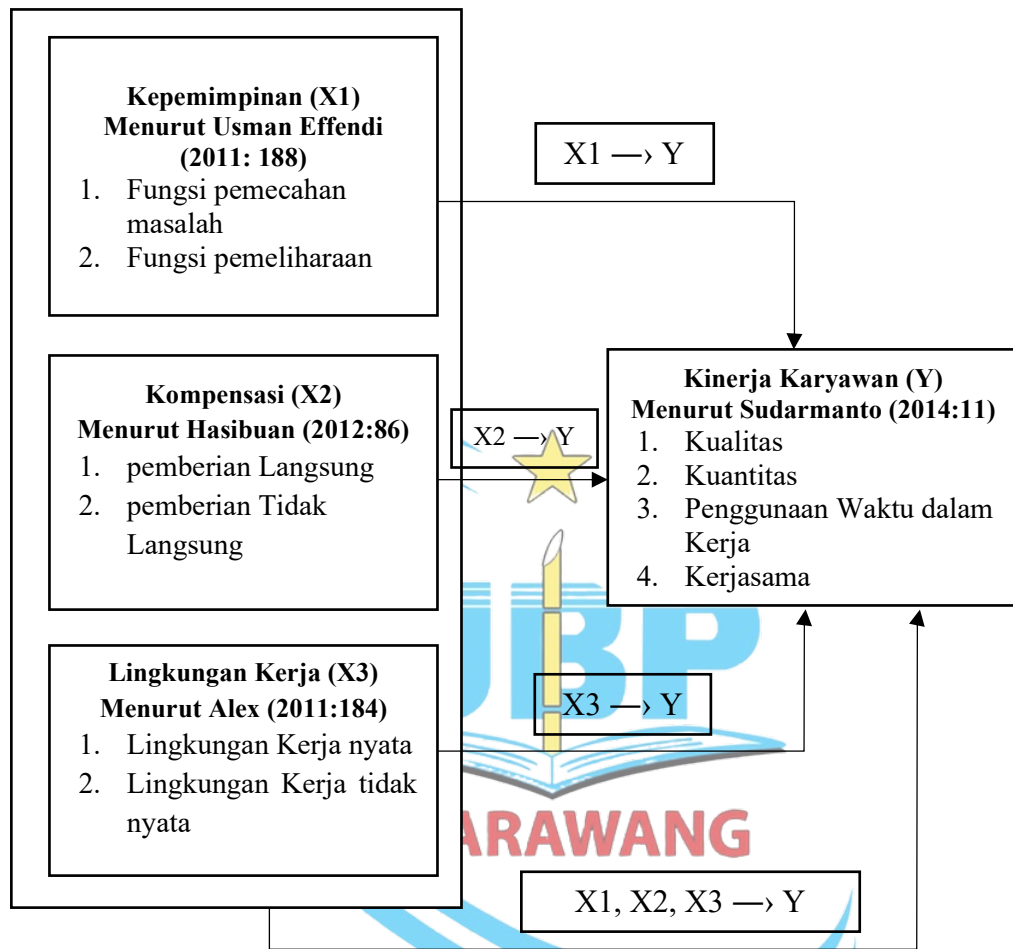
Pendapat diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ita Kusumastuti (2019) hasil penelitian menunjukan bahwa iklim kerja terhadap kinerja buruh berpengaruh positif.

2.3.4 Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dipimpin oleh Andrew C. Johanes (2016) tentang Pengaruh Gaya Kewenangan, Gaji, dan Tempat Kerja Terhadap Eksekusi Spesialis di AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala. Konsekuensi dari tinjauan menunjukkan bahwa gaya inisiatif, gaji, dan tempat kerja pada saat yang sama mempengaruhi pameran spesialis. Jadi gaya inisiatif dan remunerasi mempengaruhi eksekusi

Hasil penelitian Febriana Prihandini (2015) mengenai pengaruh kepemimpinan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya meneer semarang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian Andrew C. Johanes (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang erat antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.





Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Atsumitec Indonesia.
2. Terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Atsumitec Indonesia.
3. Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Atsumitec Indonesia.

4. Terdapat pengaruh yang sinkron antara gaya inisiatif, remunerasi dan tempat kerja terhadap pelaksanaan pekerja di PT. Atsumitec Indonesia.

