

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Metode survei fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu, sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif kausal. (Sugiyono, 2016: 8) Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu, hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

#### **B. Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek dan lokasi penelitian ini adalah tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

#### **C. Metode penelitian**

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono, 2016:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu 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.

##### **1. Operasional Variabel**

Operasionalisasi variabel adalah definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti yang mencakup indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi sedangkan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan.

**a. Lingkungan Kerja**

- 1) Definisi konseptual : serangkaian suasana atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Karakteristik lingkungan kerja yaitu ketenangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.
- 2) Definisi operasional : serangkaian suasana atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Karakteristik lingkungan kerja yaitu ketenangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

**b. Hubungan Kerja**

- 1) Definisi konseptual : Situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan. Karakteristik hubungan kerja adalah Tingkat keramahan atasan, Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas, Perlu adanya motivasi dari atasan, Keterkaitan pekerjaan dengan atasan dan Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah.
- 2) Definisi operasional : Situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan. Karakteristik hubungan kerja adalah Tingkat keramahan atasan, Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas, Perlu adanya motivasi dari atasan, Keterkaitan pekerjaan dengan atasan dan Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah. Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

**c. Fasilitas Kerja**

- 1) Definisi konseptual : sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, karakteristik fasilitas kerja adalah Sesuai dengan kebutuhan, Mampu mengoptimalkan hasil

kerja, Mudah dalam penggunaan, Mempercepat proses kerja, dan Penempatan ditata dengan benar

- 2) Definisi operasional : sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, karakteristik fasilitas kerja adalah Sesuai dengan kebutuhan, Mampu mengoptimalkan hasil kerja, Mudah dalam penggunaan, Mempercepat proses kerja, dan Penempatan ditata dengan benar. Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

#### **d. Kepuasan Kerja**

- 1) Definisi konseptual : Suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis, kriteria kepuasan kerja yaitu, Kesesuaian, Rasa adil, Hilangnya perasaan tidak puas, dan *Satisfier*.
- 2) Definisi operasional : Suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis, kriteria kepuasan kerja yaitu, Kesesuaian, Rasa adil, Hilangnya perasaan tidak puas, dan *Satisfier*. Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

#### **e. Kompensasi**

- 1) Definisi konseptual : Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya, karakteristik kompensasi meliputi Tingkat upah dan gaji yang berlaku, Tuntunan serikat pekerja, Produktivitas, Kebijakan organisasi dan Peraturan perundang-undangan.
- 2) Definisi operasional: Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya sebagai sebuah bentuk imbalan balas

budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya, karakteristik kompensasi meliputi Tingkat upah dan gaji yang berlaku, Tuntunan serikat pekerja, Produktivitas, Kebijakan organisasi dan Peraturan perundang-undangan. . Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

**f. Kinerja Karyawan**

- 1) Definisi konseptual: Hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang dengan acuan atau ukuran tertentu baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitasnya di dalam sebuah organisasi/perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dan karakteristik nya yaitu prestasi kerja, kualitas kerja, kerja sama antar pegawai dan disiplin.
- 2) Definisi operasional: Hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang dengan acuan atau ukuran tertentu baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitasnya di dalam sebuah organisasi/perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dan karakteristik nya yaitu prestasi kerja, kualitas kerja, kerja sama antar pegawai dan disiplin. Dalam penelitian ini diteliti dengan menggunakan instrumen kuesioner skala likert yang diberikan kepada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.

**Tabel 4 Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian**

Variabel	Indikator	No item	Ukuran
<b>Lingkungan Kerja</b>	a. ketenangan, b. kebersihan, c. sirkulasi udara, d. penerangan e. keamanan	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10, 11,12,13,14 ,15,16,17, 18,19,20	Skala likert
<b>Hubungan Kerja</b>	a. Tingkat keramahan atasan b. Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas	1,2,3,4 5,6,7,8,	Skala likert

Variabel	Indikator	No item	Ukuran
	c. Perlu adanya motivasi dari atasan d. Keterkaitan pekerjaan dengan atasan e. Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah	9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18 19,20	
<b>Fasilitas kerja</b>	a. Sesuai dengan kebutuhan, b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja, c. Mudah dalam penggunaan, d. Mempercepat proses kerja, e. Penempatan ditata dengan benar	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15 16,17,18,19,20	Skala likert
<b>Kepuasan Kerja</b>	a. Kesesuaian, b. Rasa adil, c. Hilangnya perasaan tidak puas, d. <i>Satisfier</i>	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15,16, 17,18,19,20	Skala likert
<b>Kompensasi</b>	a. Tingkat upah b. Tuntunan serikat pekerja, c. Produktivitas, d. Kebijakan organisasi e. Peraturan perundang-undangan	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10 11,12,13, 14,15,16, 17,18,19,20	Skala likert

Variabel	Indikator	No item	Ukuran
Kinerja Karyawan	a. prestasi kerja,	1,2,3,4,5,	Skala likert
	b. kuantitas	6,7,8,	
	c. kualitas kerja	9,10,11,12,	
	d. kerja sama	13,14,15,16,1	
	e. disiplin.	7,18,19,20	

## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

(Ferdinand, 2014: 223) Populasi adalah gabungan dari sebuah elemen yang berbentuk peristiwa, hal ini orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dianggap sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT PLN (persero) ULP Rayon Bandar Jaya yaitu sebanyak 105 orang.

### 2. Sampel

(Sugiyono, 2016: 84) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel dalam penelitian ini diambil dari besar dan jumlah populasi penelitian yang tidak diketahui secara pasti. Pengambilan sampel pada penelitian ini pada penelitian ini akan menggunakan penelitian *accidental sampling* yaitu ( sugiyono, 2016:85). Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu konsumen yang secara kebetulan/ isendental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Sampel kemudian dicari dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n: jumlah sampel

N: jumlah seluruh populasi

e: toleransi error

Sehingga dapat diperoleh dari perhitungan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)} = \frac{105}{1+(105.0,5^2)} = \frac{105}{1+(105.0,0025)} = \frac{105}{1,2625} = 83,1$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel yang baik dari populasi sebesar 83,1 namun untuk mempermudah perhitungan dan karena

adanya unsur pembulatan, nantinya jumlah sampel yang digunakan adalah berjumlah 1 responden.

## **E. Sumber Data**

### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018: 225). Sumber data primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya disebut dengan responden. Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis atau lisan dengan menggunakan metode wawancara (Jonathan Sarwono, 2006: 16).

### **2. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018: 225). Sumber data sekunder menggunakan bahan yang bukan dari sumber pertama sebagai saranya untuk memperoleh data atau informasi untuk menjawab masalah yang diteliti (Jonathan Sarwono, 2015: 17). Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data dari perpustakaan berupa buku-buku dan juga melalui jurnal.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **(Field research)**

#### **1. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang bersifat tertulis, lisan, gambaran, atau arkeologis (Imam, 2016: 175).

#### **2. Observasi**

Observasi (pengamatan) adalah metode pengumpulan data dimana peneliti atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang di saksikan selama penelitian. Observasi juga merupakan suatu pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.

Dalam teknik wawancara menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan lainnya.

### 3. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi Wawancara merupakan bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal.

### 4. Quisioner (Angket)

Angket digunakan sebagai pengumpulan data untuk mendapatkan data tentang kualitas produk, diskon, *tagline* gratis ongkir serta serta keputusan pembelian. Quisioner adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk jawabannya (Sugiyono, 2018: 142). Angket yang digunakan bersifat pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data dari responden untuk mendapatkan objek penelitian dengan jawaban yang disediakan oleh peneliti. Menurut Suharsim

Arikunto (2013 :156), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal – hal yang diketahuinya. Daftar pertanyaan dalam kuesioner harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti, agar memperoleh data berkaitan dengan diskon, *tagline* “gratis ongkir” dan keputusan pembelian pada mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Metro. Dari setiap jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diajukan kemudian diberi skor tertentu. Skor tersebut bergerak antara 1 sampai 5, dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2018: 167):

**Tabel 5 Jawaban Skala Likert**

Kriteria	Penilaian	
	Skor Positif	Skor Negatif
SS	5	1
S	4	2
KS	3	3
TS	2	4
STS	1	5



## 5. Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut koentjaraningrat, (2015: 420) kepustakaan merupakan cara pengumpulan data bermacam macam material yang terdapat diruang kepustakaan seperti koran buku-buku majalah, naskah, dokumen dan sebagainya.

Menurut (sugiyono 2018: 291) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan refrensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, hal ini dikarenakan penelitian ini tidak lepas dari literatur – literatur ilmiah.

## G. Teknik Analisi Data

### 1. Pengujian Kualitas Data

#### a. Uji validitas

Pengujian validitas ini di tunjukan untuk melihat suatu hubungan antara masing-masing item pertanyaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Butir-butir pertanyaan yang mempunyai factor *loading* yang valid yaitu >0,5 menunjukkan bahwa indiktaor-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk. Dengan instrument yang valid akan menghasilkan data yang valid pula, atau dapat dikatan juga bahwa jika data yang di hasilkan dari sebuah instrument valid, maka instrument itu juga valid. Selanjutnya peneliti akan menentukan validitasnya berdasarkan formula tertentu, diantaranya korelasi *korelasi product moment* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$ hitung : koefisien korelasi antara variable X dan Y

$\sum X$  : jumlah skor item

$\sum Y$  : jumlah skor total

N : jumlah responden

$\sum xy$  : hasil perkalian dari total jumlah variable X dan Variabel Y

$\sum x^2$  : kuadrat dari total jumlah Variabel X

$\sum y^2$  : kuadrat dari total jumlah Variabel Y

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan seluruh respondent sampel, kemudian membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dengan membandingkan

$r_{hitung}$  dari  $r_{tabel}$  jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut adalah valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrument telah dipastikan validitasnya. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $cronbach's > 0,60$  dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma b^2} \right]$$

dimana :

$r_{11}$  = reliabilitas instrument/ koefisien reliabilitas

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma b^2$  = Varians total

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Menurut pendapat Ghazali (2013:160), bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak, Uji Normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji data distribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan program SPSS, yaitu dengan menggunakan Uji normalitas menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov* jika hasil angka signifikan (Sig) lebih kecil dari 0.05 maka data tidak terdistribusi normal. Dalam uji *kolmogrov-Smirnov* ini standar pengambilan keputusan ditentukan dengan pedoman keputusan sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka distribusi data tidak normal

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka distribusi data normal

Hipotesis yang digunakan untuk menyimpulkan keputusan adalah:

$H_a$  : data residual tidak berdistribusi normal

$H_o$  : data residual berdistribusi normal

## b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *testfor Linearity* dengan pada tingkat signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05.

## 3. Uji Persamaan

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terkait. Persamaan untuk regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

(sumber: Sugiyono, 2016: 192)

Keterangan :

Y = Variabel dependent yang diprediksikan (kinerja karyawan)

X<sub>1</sub> = Variabel independent (lingkungan kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel independent (Hubungan Kerja)

X<sub>3</sub> = Variabel independent (fasilitas kerja)

X<sub>4</sub> = Variabel independent (kepuasan kerja)

X<sub>5</sub> = Variabel independent (kompensasi)

a = Harga Konstanta (Harga Y bila X=0)

e = error

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>n</sub> = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menurut Imam Ghozali (2013:98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yang dapat di hitung:

$$T_{hitung} = \frac{n0 \cdot 2}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

T = Statistik t derajat ke n-2

O = jenjang koefisien

n = banyaknya pengamatan

Setelah dilakukan uji analisis data dan diketahui hasilnya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau dengan melihat signifikan nilai T lebih kecil atau sama dengan 0,05 sehingga ditarik kesimpulan apakah hipotesis ( $H_0$ ) atau hipotesis *alternative* ( $H_a$ ) tersebut ditolak atau diterima.

-nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis ( $H_a$ ) diterima.

-nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis *alternative* ( $H_a$ ) ditolak

#### b. Uji F

Uji F disebut juga uji signifikan serentak. Pada dasarnya uji F ini menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang diamsukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Imam Ghazali, 2013: 98). Uji f ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka hipotesis alternatif diterima (layak digunakan), demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan adalah sebesar 5%. Dalam penelitian digunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak yaitu dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negatif maka hipotesis ditolak.

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

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

$R^2$  : koefisien korelasi

## 6. Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik merupakan dugaan atau persyaratan yang perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

- a)  $H_0: \beta_1 \leq 0$  : Lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)  
 $H_a: \beta_1 > 0$  : Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
- b.  $H_0: \beta_2 \leq 0$  : Hubungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)  
 $H_a: \beta_2 > 0$  : Hubungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
- c.  $H_0: \beta_3 \leq 0$  : Fasilitas kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)  
 $H_a: \beta_3 > 0$  : Fasilitas kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
- d.  $H_0: \beta_4 \leq 0$  : Kepuasan kerja ( $X_4$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)  
 $H_a: \beta_4 \geq 0$  : Kepuasan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
- e.  $H_0: \beta_5 \leq 0$  : kompensasi ( $X_5$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)  
 $H_a: \beta_4 > 0$  : kompensasi ( $X_5$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
- f.  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \leq 0$ : Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Hubungan kerja ( $X_2$ ), Fasilitas kerja ( $X_3$ ), Kepuasan kerja ( $X_4$ ), kompensasi ( $X_5$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 > 0$  : Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Hubungan kerja ( $X_2$ ), Fasilitas kerja ( $X_3$ ), Kepuasan kerja ( $X_4$ ), kompensasi ( $X_5$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )