

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

1.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa unit dari yang dikelola oleh Putri Manajemen selama 6 (enam) bulan. Unit-unit tersebut berada di kabupaten bogor sebanyak 6 (enam) unit, di kota bogor sebanyak 2 (dua) unit dan di kota Depok sebanyak 1 (satu) unit. Berikut untuk jadwal penelitian tertera pada Tabel dibawah ini.

Tabel 3. 1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		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 Awal	■	■																						
2	Pengajuan Izin			■	■																				
3	Persiapan Penelitian					■	■	■	■																
4	Pengumpulan Data									■	■	■	■												
5	Pengolahan Data													■	■	■	■								
6	Analisis dan Evaluasi																	■	■	■	■				
7	Penulisan Laporan																					■	■	■	■
8	Seminar Hasil																								■

Sumber: Peneliti (2024)

1.2. Jenis Penelitian

Menurut V. Wiratna (2023:03) mengatakan bahwa “penelitian merupakan suatu penyelidikan atau usaha sistematis, terkendali, empiris, teliti dan kritis terhadap fenomena-fenomena untuk mencari suatu fakta-fakta, teori baru, hipotesis dan kebenaran”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Kuisisioner).

1.3. Populasi dan Sampel

1.3.1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (V. Wiratna, 2023:03). Sedangkan menurut Jaya (2023:73),

populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, serta benda benda yang karakteristiknya hendak di teliti. Adapun populasi dari penelitian ini yaitu karyawan dari gabungan putri manajemen serta jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 orang.

Tabel 3.2 Data Populasi

Jabatan			wilayah	Jumlah
Kepala Unit	Motivator/Guru	Admin Produksi		
5 Orang	14 Orang	1 Orang	Kabupaten Bogor	20 Orang
2 Orang	4 Orang		Kota Bogor	6 Orang
1 Orang	2 Orang		Kota Depok	3 Orang
Total Keseluruhan				31 Orang

Sumber : biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen

1.3.2. Sampel

Menurut V. Wiratna (2023:65) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Oleh karena itu, dalam kasus ini karena jumlah populasi ditempat yang akan diteliti tidak terlalu banyak maka peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi tersebut yaitu 31 orang.

1.4. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban dari responden yang nantinya dapat digunakan untuk mengungkap jawaban dari hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti tersebut. Menurut Jaya (2023:88) tehnik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengungkap atau menjangring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Berikut tehnik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti :

1. Kuisioner atau Angket

Tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

1.5. Definisi Operasional

Menurut V. Wiratna (2023:87) yaitu definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum

dilakukan analisis. Sedangkan menurut Jaya (2020:65) definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana mengukur variabel, definisi operasional juga merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

1.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas atau yang sering disebut dengan variabel independent merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Simbol variabel independent adalah X. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independent adalah :

1. Gaya kepemimpinan (X1)

Menurut Feriyanto dan Triana (2023:92) Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk pola atau bentuk tertentu. Adapun indikator kepemimpinan menurut Kartono (2016:34) yaitu :

- a. Kemampuan Mengambil keputusan, pendekatan yang sistematis dan mengambil Tindakan yang menurut perhitungan adalah tindakan yang tepat.
- b. Kemampuan motivasi, daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya.
- c. Kemampuan komunikasi, kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan agar orang tersebut memahami apa yang dimaksud baik secara langsung maupun tidak langsung.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan,
- e. Kemampuan mengendalikan emosi, hal yang sangat penting bagi hidup kita adalah mengendalikan emosi, semakin baik mengendalikan emosi semakin mudah juga Bahagia.

2. Kompensasi (X2)

Menurut Hasibuan 2017 dalam Christy (2023:44) Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Indikator kompensasi menurut Afandi (2018:146) yaitu :

- a. Upah atau Gaji
 - b. Insentif
 - c. Fasilitas
3. Pelatihan (X3)

Menurut Yusuf dan Maliki (2022:148), Pelatihan adalah usaha terencana dari organisasi berupa penyelenggaraan proses pengajaran dan pembelajaran untuk memberikan, mendapatkan, mempersiapkan, memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap etos kerja karyawan pada tingkat keterampilan atau keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik. Adapun indikatornya sebagai berikut :

- a. Prestasi Kerja Karyawan

Dapat dikatakan berhasil apabila prestasi kerja karyawan meningkat setelah mengikuti program pelatihan dibandingkan sebelumnya.

- b. Kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan karyawan meningkat setelah melakukan pelatihan maka hal ini menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil.

- c. Absensi Karyawan

Motivasi dan spirit kerja baru karyawan meningkat setelah mendapatkan pelatihan sehingga meningkatkan kedisiplinan kehadiran dalam bekerja

- d. Prakarsa Karyawan

Pelatihan yang berhasil dapat membangun Prakarsa karyawan dalam bekerja, sehingga tidak pasif dan hanya menunggu perintah. Karyawan mampu berinisiatif, berprakarsa dan berinovasi sebagai hasil dari keberhasilan pelatihan yang efektif.

1.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat atau yang sering disebut dengan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas, simbol variabel

dependen adalah Y. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja dari karyawan. Menurut Kasmir (2022:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Namun jika dilihat dari perilaku kerja maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai penilaian kinerja yaitu :

a. Kualitas (Mutu)

Adalah suatu tingkatan Dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan

b. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang akan dicapai.

c. Waktu (Jangka Waktu)

Ada pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan pemimpin.

Agar dapat dipahami dengan mudah maka berikut ini adalah Tabel mengenai rangkuman definisi Variabel.

Tabel 3.3 Definisi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Gaya Kepemimpinan (X1)	Andri dan Endang (2023) Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk pola atau bentuk tertentu.	a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan memotivasi c. Kemampuan Komunikasi d. Kemampuan mengendalikan bawahan e. Kemampuan mengendalikan emosi	Skala likert
Kompensasi (X2)	Menurut Hasibuan 2017 dalam Christy dan Manopo (2023) Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan	a. Gaji b. Intensif atau bonus, c. Fasilitas	Skala likert

	atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.		
Pelatihan (X3)	Menurut Furtasan dan Budi (2022), Pelatihan adalah usaha terencana dari organisasi berupa penyelenggaraan proses pengajaran dan pembelajaran untuk memberikan, mendapatkan, mempersiapkan, memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap etos kerja karyawan pada Tingkat keterampilan atau keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik	<ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi Kerja Karyawsan b. Kedisiplinan Karyawan c. Absesbi Karyawan d. Prakarsa Karyawan 	Skala likert
Kinerja (Y)	Menurut Kasmir (2022) kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Namun jika dilihat dari perilaku kerja maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas (Mutu) b. Kuantitas (Jumlah) c. Waktu (Jangka Waktu) d. Hubungan antar karyawan 	Skala likert

Sumber : Peneliti 2024

1.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data di artikan sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statistic dan dapat di gunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian dengan demikian dapat pula diartikan sebagai cara menganalisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

1.6.1. Skala Likert dan Angka Penafsiran

Dalam penelitian ini akan menggunakan kuisisioner, Dimana untuk penilaian dari jawaban kuisisioner tersebut menggunakan skala likert Dimana pemilihan jawabannya dibuat menjadi 5 (Lima) pilihan mulai dari yang sangat positif sampai dengan sangat negative, contohnya seperti dibawah ini :

- a. Sangat Setuju (Skor 5)

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

Menurut Sugiyono (2019:146), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat. Dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban pada setiap item instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Peneliti dapat melihat jawaban kuisioner setiap responden yang berupa sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju dan mengolahnya untuk keperluan data analisis kuantitatif. Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.4. dibawah ini.

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

Tabel 3.4. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Ragu-ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2024

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

1.6.2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda yaitu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel. Menurut Sugiyono (2019:134) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabelvariabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dengan demikian, Regresi Linier Berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

b1...b3 = Koefisien regresi (konstanta) X1, X2, X3

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Pelatihan

e = Standar erorr

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier tidak dilakukan secara manual, melainkan menggunakan *Statistical Program for the Social Sciences* (SPSS). Analisis data diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Penulis menggunakan teknik analisis data yang ada. Hal pertama yang perlu dilakukan adalah melakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian melakukan uji hipotesis klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Terakhir, pengujian hipotesis sebaiknya dilakukan dalam bentuk uji F (simultan), uji koefisien determinasi dan uji T (parsial).

1.6.3. Uji Kualitas Data

Suatu penelitian data harus mempunyai kualitas data yang cukup agar dapat mencapai hasil yang baik. Angka ternyata lebih akurat. Kualitas data dapat dinilai dengan menggunakan nilai uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel. Dimana $df = n - 2$ dan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid. Uji validitas menggunakan Teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X_i)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

R	= Nilai korelasi product moment
R_{xixt}	= Koefisien korelasi antara skor butir (X_i) dan skor total (X_t)
N	= Banyak responden
X_i	= Skor butir ke i
X_t	= Skor total
X^2_i	= Kuadrat dari X_i
X^2_t	= Kuadrat dari X_t
$\sum X_i \cdot X_t$	= Jumlah perkalian X_i dan X_t

2. Uji Reabilitas

Setelah seluruh item dalam kuesioner dianggap valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data yang kedua, yaitu uji reliabilitas. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui derajat konsistensi unsur-unsur yang terkandung dalam pernyataan tersebut. Suatu unsur pernyataan dianggap kredibel atau dapat

diandalkan apabila tanggapan responden terhadap pernyataan yang dibuat konsisten. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner konsisten dalam penerapannya. Item yang terdapat dalam Kuesioner dianggap dapat diandalkan jika konsisten dengan penggunaan berulang dan seiring berjalannya waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik Cronbach alpha, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien reliabilitas atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11}	= Nilai reliabilitas
$\sum S_i$	= Jumlah variabel skor setiap item
S_t	= Varians total
k	= banyaknya butir pertanyaan

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha yang tertera pada tabel Reability Statistics hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya. (Situmorang, et.al., 2008:43 dalam maryamah 2023:33)

1.6.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, uji statistik menjadi tidak valid untuk sampel kecil (Ghozali, 2011 dalam Jaya, 2022:209). Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi yaitu dengan cara uji statistic normal atau tidak, yaitu non-parametrik Kolgomnoroy-Smirnov (Uji K-S). Uji K-S dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi atau Asymp. Sig (2-tailed). Sebelumnya perlu ditentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian, yaitu :

Hipotesis (H_1) : Data terdistribusi secara normal

Hipotesis Alternatif (H_a) : Data tidak terdistribusi secara normal

Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih dari $\alpha = 0,05$, maka data terdistribusi secara normal. Apabila nilai probabilitas signifikansi kurang dari Nilai $\alpha = 0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal. Jika data tidak terdistribusi secara normal, maka perlu dilakukan transformasi logaritma (Ln) terhadap model regresi, sehingga data dapat terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel Independent saling korelasi, variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antarsesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan cara nilai Tolerance dan nilai Variance melihat Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih dari 0.10 berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011 dalam Jaya, 2022:210).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross-sectional* mengandung situasi heteroskedastisitas, karena

data menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran ini (kecil, sedang, dan besar). (Ghozali 2011 dalam Jaya, 2022:211)

1.6.5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah uji hipotesisnya. uji hipotesis pada hakikatnya adalah metode pengambilan keputusan berdasarkan analisis data. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R²) dan uji T (uji parsial).

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara berama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus: (Unaradjan (2013:207) dalam maryamah 2023:33)

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

Keterangan :

F_{hitung}	= Nilai F yang dihitung
R ²	= Nilai koefisien korelasi ganda
K	= Jumlah variabel bebas
n	= Jumlah sampel

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel Anova hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu 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 variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

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

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini, bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap Y. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persentase sebgaiman besaran yang didapatkan dari hasil pengaruh variabel X yang diujikan. Sedangkan sisanya berarti dipengaruhi oleh variabel X lainnya yang tidak diteliti dan 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*.

3. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan setiap variabel X secara masing-masing terhadap variabel Y. Dikatakan berpengaruh jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

Sumber: Arikunto dalam idayat (2008:73)

Adapun bentuk pengujianya adalah :

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

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

b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

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% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Artinya variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen..

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

Artinya variabel kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di biMBA AIUEO Gabungan Putri Manajemen.