

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) yang beralamat di MidPlaza 2 8th Floor . Alasan PT Primatama Nusantara (Biznet) dijadikan objek penelitian karena menurut pengamatan peneliti bahwa loyalitas karyawan PT Supra Primata Nusantara (Biznet) dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja.

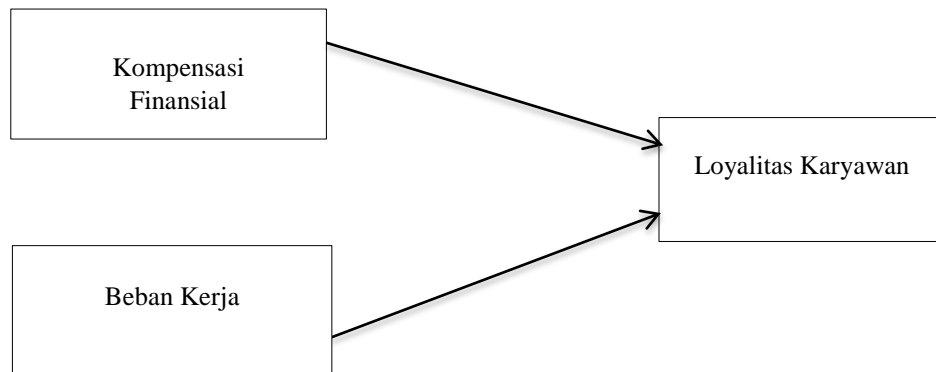
Waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan, terhitung mulai bulan April sampai Juni 2019. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kategori survei dengan jenis pendekatan korelasional. Metode penelitian survei digunakan untuk mendapatkan data dari suatu tempat tertentu yang alamiah, dengan melakukan perlakuan tertentu dalam pengumpulan datanya.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X_1) kompensasi dan (variabel X_2) beban kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah loyalitas kerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

Berikut ini merupakan konstelasi hubungan antara variabel:

Gambar III.1 Konstelasi Penelitian

Keterangan:

X₁ : Kompensasi Finansial

X₂ : Beban Kerja

Y : Loyalitas Karyawan

→ : Arah pengaruh

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana kompensasi dan Beban kerja sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X₁ dan X₂ sedangkan Loyalitas Karyawan merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y.

C. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 170 karyawan PT Supra Primata Nusantara (Biznet).

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian

dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya. Dalam menentukan sampel diperlukan sebuah metode pengambilan sampel yang tepat, dengan tujuan dapat memperoleh sampel yang representatif dan mampu menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling* yaitu dengan metode pengambilan sampel dimana setiap anggota karyawan dari setiap divisi (kelompok) yang terdapat pada perusahaan tersebut dipilih menjadi anggota sampel. Penentuan sampel pada penelitian ini merujuk pada tabel Isaac dan Michael bahwa sampelnya sebanyak 114 karyawan dengan taraf kesalahan sebesar 5%.

Tabel III.1
Taknik Pengambilan Sampel

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
<i>Finance</i>	18	$18/170 \times 114$	12
<i>Operational</i>	16	$16/170 \times 114$	11
<i>Engineering</i>	16	$16/170 \times 114$	11
<i>Commercial</i>	18	$18/170 \times 114$	12
<i>Human Compliance</i>	20	$20/170 \times 114$	13
<i>Internal Audit</i>	15	$15/170 \times 114$	10
<i>Human Capital</i>	18	$18/170 \times 114$	12
<i>Property Relation</i>	16	$16/170 \times 114$	11
<i>Inside Sales</i>	16	$16/170 \times 114$	11
<i>Marketing</i>	17	$17/170 \times 114$	11
Jumlah	170		114

Sumber : Data diolah oleh peneliti

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi (variabel X_1) dan beban kerja (variabel X_2) serta loyalitas karyawan (variabel Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Loyalitas Karyawan

a. Definisi Konseptual

loyalitas adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan seara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehinga tujuan perusahaan berhasil dengan maksimal.

b. Definisi Operasional

loyalitas adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan seara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehinga tujuan perusahaan berhasil dengan maksimal. Indikator dari loyalitas yaitu: ketaatan, tanggung jawab dan pengabdian

c. Kisi – Kisi Instrumen

Tabel III.2
Kisi – Kisi Instrumen Varibael Y Loyalitas Karyawan

No.	Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
		+	-		+	-
1.	Ketaatan	1,2,4,6,7, 8,9,10	3,5,11	4,11	1,2,6,7, 8,9,10	3,5
2.	Bertanggung jawab	12,13,14, 16,17,20, 21	13,18,1 9,22	19	12,13,1 4,16,17, 20,26	15,18, 22
3.	Pengabdian	23,24,27, 29	25,28,3 0	25	23,24,2 7,29	28,30

Sumber : Data diolah peneliti

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dimana masing-masing dibuat dengan skala 1-5 alternatif jawaban yaitu 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Raguragu, 4=Setuju, 5= Sangat Setuju.

Tabel III.3
Pola Skor Alternatif Respon/Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen Loyalitas Karyawan dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala likert dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator turnover intention seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.2.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variable Loyalitas Karyawan (Y). Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah di uji cobakan kepada 30 karyawan PT Supra Primatama Nusantara. Setelah instrumen dilakukan uji coba kepada 30 karyawan tersebut, langkah selanjutnya instrumen tersebut dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang drop. Setelah butir pernyataan yang

drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali kepada 114 karyawan.

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{table} = 0,361$. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid, sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*.

Berdasarkan hasil uji coba tersebut maka dari 30 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 4 butir soal yang *drop* karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria $r_{tabel} = 0,361$. Sehingga pernyataan yang valid yang dapat digunakan sebanyak 26 butir.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap skor butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbrach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai total varians butir sebesar 0,575 dan varians total sebesar 213,885 sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,9647. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk kedalam kategori sangat tinggi, sesuai dengan kriteria yang ditunjukkan oleh tabel *Alpha Cronbach* ($\alpha > 0,9$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 26 butir

pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur manajemen waktu.

Tabel III.4

Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

2. Kompensasi

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh sebuah organisasi secara adil sesuai dengan tenaga dan pikiran yang sudah dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh sebuah organisasi secara adil sesuai dengan tenaga dan pikiran yang sudah dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator Kompensasi terdapat gaji / upah, insentif dan tunjangan.

c. Kisi – Kisi Instrumen

Tabel III.5

Kisi – Kisi Instrumen Variabel X1 Kompensasi

No.	Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
		+	-		+	-
1.	Gaji/Upah	1,2,3,4,6, 7,8,9	5,10,11, 12	7	1,2,3,4 ,6,8,9	5,10,11, 12
2.	Insentif	13,14,15, 16,18	17,19,20	15	13,14,16,18	17,19,20
3.	Tunjangan	21,22,23,25	24,26	23	21,22,25	24,26

Sumber : Data diolah peneliti

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dimana masing-masing dibuat dengan skala 1-5 alternatif jawaban yaitu 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Raguragu, 4=Setuju, 5= Sangat Setuju.

Tabel III.6
Pola Skor Alternatif Respon/Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti

e. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen kompensasi dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala likert dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator Kompensasi Finansial seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.5.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel Kompensasi Finansial (X1). Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah di uji cobakan kepada 30 karyawan PT Supra Primatama Nusantara. Setelah instrumen dilakukan uji coba kepada 30 karyawan tersebut, langkah selanjutnya instrumen tersebut dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang drop. Setelah butir pernyataan yang drop diketahui

jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali kepada 114 karyawan.

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{table} = 0,361$. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid, sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*.

Berdasarkan hasil uji coba tersebut maka dari 26 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 3 butir soal yang *drop* karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria $r_{tabel} = 0,361$. Sehingga pernyataan yang valid yang dapat digunakan sebanyak 23 butir.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap skor butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbrach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai total varians butir sebesar 0,737 dan varians total sebesar 163,31 sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,952. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk kedalam kategori sangat tinggi, sesuai dengan kriteria yang ditunjukkan oleh tabel *Alpha Cronbach* ($\alpha > 0,9$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 23 butir pernyataan

inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur manajemen waktu.

Tabel III.7

Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

3. Beban kerja

a. Definisi Konseptual

Beban kerja adalah penggunaan tenaga oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan pimpinan harus menakarkan beban kerja yang tepat untuk pegawainya.

a. Definisi Operasional

Beban kerja adalah penggunaan tenaga oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan pimpinan harus menakarkan beban kerja yang tepat untuk pegawainya. Indikator yang pertama adalah Faktor eksternal yaitu: tugas – tugas yang dilakukan bersifat fisik, organisasi kerja, lingkungan kerja dan faktor Internal yaitu: Faktor stomatis, dan faktor psikis.

b. Kisi – Kisi Instrumen

Tabel III.8

Kisi-kisi Instrumen Varibel X₂ Beban Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
			+	-		+	-
1.	Faktor Eksternal	<input type="checkbox"/> Tugas – tugas yang dilakukan bersifat fisik	2,4,5,6,7,9	1,3,8	7	2,4,5,6,9	1,3,8

		<input type="checkbox"/> Organisasi Kerja	12,13,14,15	10,11,	13	12,14,15	10,11
		<input type="checkbox"/> Lingkungan Kerja	16,17,19,21	18,20,22	19	16,17,21	18,20,22
2	Faktor Internal	<input type="checkbox"/> Faktor Somatis	25,26	23,24	25	26	23,24
		<input type="checkbox"/> Faktor Psikis	27,29,30,32	28,31	30	27,29,32	28,31

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dimana masing-masing dibuat dengan skala 1-5 alternatif jawaban yaitu 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Ragu-ragu, 4=Setuju, 5= Sangat Setuju.

Tabel III.9
Pola Skor Alternatif Respon/Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti

c. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen Beban Kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala likert dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator Beban Kerja seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.8.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel Beban Kerja (X2).

Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah di uji cobakan kepada 30 karyawan PT Supra Primatama Nusantara. Setelah instrumen dilakukan uji coba kepada 30 karyawan tersebut, langkah selanjutnya instrumen tersebut dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang drop. Setelah butir pernyataan yang drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali kepada 114 karyawan.

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{table} = 0,361$. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid, sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*.

Berdasarkan hasil uji coba tersebut maka dari 32 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 5 butir soal yang *drop* karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria $r_{tabel} = 0,361$. Sehingga pernyataan yang valid yang dapat digunakan sebanyak 27 butir.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap skor butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbrach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai total varians butir sebesar 1,1678 dan varians total sebesar 208,91 sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,948. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk kedalam kategori sangat tinggi, sesuai dengan kriteria yang ditunjukkan oleh tabel *Alpha Cronbach* ($\alpha > 0,9$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 18 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur manajemen waktu.

Tabel III.10

Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21.0. Berikut merupakan langkah-langkah dalam menganalisis data, antara lain:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan

distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statis dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogrov-Smirnov.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogrov Smirnov,yaitu:

- 1) Jika signifikansi > 0.05 , maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi < 0.05 . Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya regresi tidak linear
- 2) H_a : artinya regresi linear

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistic yaitu:

- 1) Jika signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak artinya data linear
- 2) Jika signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima artinya data tidak linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. (duwi, 2010). Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. (ghozali, 2009). Cara mengetahui apakah setiap variabel memiliki multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF

- 1) Kriteria pengujian VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Kriteria pengujian VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Uji *glejser* merupakan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independent. Hipotesis awal:

- 1) H_0 : tidak ada heteroskedastisitas
- 2) H_1 : terdapat heteroskedastisitas

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ditunjukkan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Selain itu arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kompensasi Finansial (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

- \hat{Y} = Variabel terikat (loyalitas karyawan)
 a = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1X_2\dots\dots X_a=0$)
 X_1 = Variabel bebas (kompensasi)
 X_2 = Variabel bebas (beban kerja)
 b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (kompensasi)
 b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (beban kerja)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

$$H_0 ; b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y

$$H_a ; b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

F hitung \leq F kritis, jadi H_0 diterima

F hitung $>$ F kritis, jadi H_0 ditolak

b. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Hipotesis penelitian:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- 2) $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- 3) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y
- 4) $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Analisis Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memproduksi nilai variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terkait dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 0$, maka variasi dari variabel terkait tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 1$, maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Semua titik observasi berada tepat pada garis regresi $R^2 = 1$