

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Rancangan penelitian

“Rancangan penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya” (Husein Umar, 2008:166). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Sugiyono(2008:36) menyatakan “bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)”. Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan(Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

1.2 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah dinas PUTR di kabupaten Lumajang , adapun pertimbangan – pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi di dinas PUTR dikabupaten Lumajang adalah :

- a. Lokasi objek penelitian yang berada tidak jauh dari pusat kota Lumajang memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.
- b. Kemudahan dalam mendapat izin dan informasi.

Adapun sebagai obyek penelitian adalah variabel independen adalah kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan dinas PUTR di kabupaten Lumajang

b.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal, sebagai berikut:

b.3.1 Data Internal

“Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut”. (Mudrajad Kuncoro,2007:25). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari dinas PUTR di kabupaten Lumajang berupa data jumlah pegawai, profil dinas PUTR di kabupaten Lumajang .

b.3.2 Data eksternal

“Data eksternal merupakan data yang berasal dari luar organisasi tersebut”. (Mudrajad Kuncoro,2007:25).

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

a.33 Data Primer

“Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli”. (Indriantoro,2013:146). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan dinas PUTR kabupaten Lumajang .

a.34 Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2004:129) merupakan data atau sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data” (Indriantoro dan Supomo,2013:147). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini data jumlah karyawan, data absensi pegawai, profil dinas PUTR di kabupaten Lumajang .

a.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

a.4.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas;objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.(Sugiyono,2009:115).

Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang. Menurut data yang diberikan oleh pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang diperoleh sampai Bulan Maret 2018 berjumlah 425 orang

a.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang akan digunakan untuk menduga karakteristik populasi. Teknik yang

digunakan adalah *Non Probability Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel” (Sugiono, 2009).

Metode penentuan ukuran sampel yang digunakan adalah metode yang dikembangkan oleh *Roscoe* seperti yang dikutip (dalam Sugiyono, 2009:129) :

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500
- b. Bila sampel dalam kategori (misalnya : pria – wanita, pegawai negeri – swasta dan lain – lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- c. Bila dalam penelitian ini akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 (sepuluh) kali dari jumlah variabel yang diteliti, termasuk di dalamnya adalah jumlah variabel independen dan dependen.
- d. Untuk penelitian eksperimen sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing – masing antara 10 sampai dengan 20.

Berdasarkan pendapat *Roscoe* di atas maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah $3 \times 20 = 60$ sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya” (Sugiyono, 2012). Pengukuran data untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan memberi skor pada tiap – tiap pertanyaan dari kuesioner. Untuk mengukur dalam penelitian ini digunakan skala *likert*. Adapun bentuk skala *likert* menurut (Sugiyono, 2008) sebagai berikut :

- a. Sangat setuju / selalu / sangat positif (SS/SL) diberi skor

5

- b. Setuju / sering / positif (ST/SR) diberi skor

4

- c. Ragu – ragu / kadang - kadang / netral (RG/KS) diberi skor 3
- d. Tidak setuju / hampir tidak pernah / negative (TS/TP) diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju / tidak pernah (STS/S) diberi skor 1

3.5.2. Wawancara

“Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian” (Sanusi,2011) wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yakni wawancara dengan beberapa karyawan kinerja di Dinas PUTR kabupaten Lumajang

3.5.3. Observasi

“Cara pengumpulan data dan melalui proses pencatatan subyek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu – individu yang diteliti’ (Sanusi, 2011). Observasi yang dilakukan yakni datang dan mengamati langsung obyek penelitian dengan mengamati proses kinerja yang diterapkan terhadap karyawan di DinasPUTR kabupaten Lumajang

3.5.4 Dokumentasi

“Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku” (Sugiyono,2012). Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum dan data jumlah karyawan Dinas PUTR Kabupaten Lumajang

3.6.Variabel Penelitian

3.6.1 Identifikasi Variabel

“Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiono,2012). Variabel dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) macam variabel independen dan dependen

3.6.1.1 Variabel Independen

“Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel yang dilambangkan (X) memiliki pengaruh yang positif maupun negatif terhadap variabel dependennya. Variabel ini sering disebut variabel bebas, yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen” (Sugiono,2012).Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2).

3.6.1.2 Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Sering juga disebut sabagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2012). Adapun variabel dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

3.6.2. Defisi Konseptual Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinas PUTR kabupaten Lumajang . Teori yang mendasari konsep dalam penelitian ini adalah literatur – literatur yang berhubungan dengan kelima variabel penelitian tersebut

1. Kompensasi (X1)

Simamora (2001:542) “Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif).sebagai salah satu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, manajemen kompensasi kompetensi perusahaan”.

a. Kompensasi Finansial

“Kompensasi finansial adalah kompensasi dengan pengeluaran moneter dapat berupa kompensasi finansial langsung (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) dan kompesasi finansial tidak langsung atau tertanggung (kewajiban perusahaan dikemudian hari”)

b. Kompensasi Non Finansial

“Kompensasi non finansial kompetensi dengan pengeluaran non monenter yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaaa itu sendiri atau dari lingkungan psikologis. Kompensasi non finansial ini meliputi pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan”

2. Kepuasan kerja

Menurut Suwatno dan Donni (2011:263) “Kepuasan Kerja adalah kepuasan karyawan dalam bekerja. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan”.

3. Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab waktu yang di berikan padanya

3.6.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi ini yakni penyebaran konsep dalam kegiatan yang lebih kongkret. Hal ini dilakukan dengan mencari indikator yang tepat dari variabel – variabel tersebut agar dapat dihitung dengan tepat.

1. Kompensasi (X1)

Pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu (Simamora (2001:542) :1 kompensasi finansial dan 2 kompensasi nonfinansial, indikator dari kedua macam kompensasi tersebut adalah :

A. Kompensasi finansial

- 1 Gaji
- 2 Bonus (insentif)
- 3 Tunjangan hari raya

B. Kompensasi non finansial

- 1 Penghargaan prestasi kerja
- 2 Sarana kesehatan dan keselamatan kerja

Dari indikator – indikator tersebut akan dibuat pernyataan dengan jawaban dalam skala likert :

1. Kompensasi (X1)

A. Kompensasi finansial

- 1 Gaji yang diterima sesuai dengan harapan
- 2 Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur
- 3 Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan

B. Kompensasi nonfinansial

- 1 Perusahaan memberikan penghargaan prestasi kerja yang sesuai dengan harapa
- 2 Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan

2. Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya nampak pada sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Indikator dalam penelitian ini menurut Danang Sunyoto (2013:15) terdiri dari

- a. Pekerjaan
- b. Rekan kerja
- c. Pengawasan

Dari indikator – indikator tersebut akan dibuat pernyataan dengan jawaban dalam skala likert :

- a. Saya merasa puas dengan pekerjaan saya
- b. Saya merasa puas dengan rekan kerja saya

- c. Pengawasan dan penilaian kinerja dilakukan secara objektif oleh perusahaan

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2013:22) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

- a. Kualitas kerja yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.
- b. Kuantitas kerja yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Dari indikator – indikator tersebut akan dibuat pernyataan dengan jawaban dalam skala likert :

- a. Hasil karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan
- b. Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan
- c. Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat

c.1.4 Instrumen Penelitian

“Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena sosial maupun alam” (Sugiyono, 2012). “Skala pengukuran merupakan

kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif” (Sugiyono, 2012). Jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tergantung jumlah variabel yang diteliti, karena akan digunakan untuk melakukan pengukuran guna menghasilkan data yang kuantitatif yang akurat, maka harus ada skala pengukurannya. Skala dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Menurut (Sanusi, 2011:55) “skala ordinal yaitu skala pengukuran yang menyatakan sesuatu lebih dari (hal) yang lain, skala ini memberikan peringkat terhadap dimensial konsutruk atau variabel yang diukur sehingga menunjukkan suatu urutan atau tingkat prefrensi”.

Instrumen dalam pengukuran ini disusun berdasarkan indikator – indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukuran disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2

Variabel, Indikator, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber indikator
1.	Kompensasi (X1)	Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban pekerjaannya 2. Karyawan sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaannya 3. Lembaga memberikan jaminan kesehatan bagi karayawan dan keluarganya 	Ordinal	Simamora(2001:542)
		Non finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lembaga secara periodik melaksanakan progaram rekreasi bagi karyawan dan keluarganya. 2. Kondisi ruang kerja yang memadai 3. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi 	Ordinal	
2.	Kepuasan kerja	K e p u a s a n d e n g a n	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima tanggung jawab atas pekerjaan dengan senang 	Ordinal	Danang

	(X2)	pekerjaan	hati 2. pekerjaan saat ini menarik bagi saya		Sunyoto(2013:86)
		K e p u a s a n dengan rekan kerja	1. hubungan antar karyawan selama ini sangat baik. 2. Hubungan antar bawahan dengan atasan selama ini sudah baik.		
		Kepuasan dengan pengawasan	1. Merasa puas dan senang dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan. 2. Lembaga selama ini benar – benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawan.		
3.	Kinerja karyawan (Y)	Kualitas kerja	1. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. 2. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	Mangkunegara (2013:43)
		Kuantitas kerja	1. Mampu menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan atasan		
		Waktu kerja	1. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 2. Selalu disiplin waktu		

3.7 Teknik analisis data

3.8 Uji instrumen penelitian

3.8.1 Uji validitas

“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian” (Sugiyono, 2012:455).

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus kolerasi *Product Moment* (Umar, 2008:131) sebagai berikut :

$$r =$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah observasi/responden

X = Skor butir

Y = jumlah subyek atau responden

Penguji dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian:

Jika probabilitas $< 0,05$ atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid

Jika probabilitas $> 0,05$ atau nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tidak valid

3.8.2 Pengujian Reliabilitas

“Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisisioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan”(Sugiyono,2008:137). Sebab kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan karena penggunaan kuesioner tersebut berkali – kali akan memberikan hasil yang serupa.

Menurut Yohanes Anton Nugroho (2011:33), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 – 0,80	Reliabel
5	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Yohanes Anton Nugroho (2011:33)

3.8.3 Uji asumsi klasik

3.8.4 Pengujian Normalitas Data

Menurut (Kuncoro,2007:94) “penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus distribusi normal agar diperoleh hasil yang tidak biasa. Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik”.

Menurut Santoso (2012:361) menyatakan bahwa: Normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di satu titik tengah.
- b. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan rumus *skewness*. Untuk ini digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu *skewness* sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika *skewness* bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng ke kanan.

Selanjutnya nilai Z dihitung, dibandingkan dengan nilai Z tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.

- c. Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot* pada output SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini adalah dengan melihat penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.8.5 Pengujian Multikolinieritas

“Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara berberapa atau semua variabel. Multikolinieritas juga berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain saling berkorelasi linier (Kuncoro, 2007:98)”. Berarti multikorelinieritas dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana variabel – variabel independen dalam suatu persamaan mempunyai hubungan yang kuat. Biasanya korelasi mendekati sempurna.

Menurut Umar (2008:140-141) menyatakan bahwa: Mengemukakan ada beberapa cara untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu:

- a. Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinieritas, tetapi tidak sebaliknya yakni adanya kolinieritas mengakibatkan korelasi yang tinggi. Kolinieritas dapat saja ada walau korelasi dalam keadaan rendah.
- b. Dianjurkan untuk melihat koefisien korelasi parsial. Jika R^2 sangat tinggi tetapi masing-masing r^2 parsialnya rendah memberikan petunjuk bahwa

variabel-variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi dan paling sedikit satu di antaranya berlebihan. Tetapi dapat saja R^2 tinggi dan masing-masing r^2 juga tinggi sehingga tak ada jaminan terjadinya multikolinieritas.

“Untuk mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) di bawah angka 10 ($VIF < 10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas” (Santoso, 2012:92)

3.8.6 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2011:179).

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Menurut (Kuncoro, 2007:96), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki *variant* yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat dari pada runtun waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0. Pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.9 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai hasil tabulasi data kuesioner yang telah diisi responden. Yang dinyatakan dalam angka dan prosentase. Analisis data secara *deskriptif* data digunakan untuk memberikan dukungan interpretasi analisis data dan penjelasan temuan hasil penelitian

3.8.9 Analisis Regresi Linier Berganda

“Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)” (Kuncoro, 2007:77).

“Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua” (Sugiyono, 2012:277). Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen yaitu kinerja karyawan

X = variabel independen

X₁ = variabel gaya kepemimpinan

X₂ = variabel budaya kerja

a = konstanta

β = koefisien regresi variabel independen

e = *error*

Dengan analisis regresi linier berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap dependen. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing – masing independen terhadap variabel independen lainnya

3.8.10 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (kompensasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial.

3.8.10.1 Uji t (Uji Parsial)

“Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat” (Mudrajat, 2007: 81).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

Merumuskan hipotesis :

Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PUTR kabupaten Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PUTR Kabupaten Lumajang.

Menentukan level signifikan dengan $\alpha = 5\%$

Menentukan kriteria pengujian:

Jika - $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus :

Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

b.1.42 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Kuncoro,2007:82) “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikan”. Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan

signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PUTR Kabupaten Lumajang .

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan

signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PUTR Kabupaten Lumajang

Uji F menggunakan rumus (Sanusi,2003:124) sebagai berikut:

F =

Keterangan :

F = Nilai F-hitung

SSR = rata – rata kuadrat regresi

SSE = rata – rata kuadrat residual

k = Banyaknya variabel termasuk konstanta

n = Jumlah Data

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
- 2) Jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

Jika probabilitas $\leq 0,05$ atau Fhitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima

Jika probabilitas $> 0,05$ atau Fhitung \leq F tabel, maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak

2)1.43 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien

determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel pada penelitian ini lebih dari 2 (dua), maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *R Square* (Imam Ghozali,2011).

Dari koefisien determinasi () ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase.

