

## **BAB III**

### **OBJEK METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yaitu upah, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan subjek penelitian adalah Karyawan Bagian Produksi di PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Sejarah PT Catur Wangsa Indah**

PT Catur Wangsa Indah Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur sabun merek Palem dan Jeruk, baik dalam bentuk cream atau batangan. Perusahaan ini pertama kali berdiri berawal dari sebuah *home industry* yang memproduksi sabun cuci dalam bentuk batangan dengan merek Hapkin. Pada tahun 1942 Bapak Wong Kay Kioen selaku pemilik pertama meresmikan perusahaan ini dengan jumlah karyawan 26 orang dan peralatan yang masih sederhana.

Ketika berdiri hingga sekarang perusahaan ini dikenal dengan perusahaan sabun Palem detergent tetapi pada tahun 1988 perusahaan mendapat izin perubahan status dari perusahaan perseorangan menjadi Perseroan Terbatas (PT) sesuai dengan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. 024077/HT/0101 dengan nama PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya Jalan Mayor SL Tobing No.46 Kota Tasikmalaya.



Sumber: PT Catur Wangsa Indah (2023)

**Gambar 3.1**

**Logo PT Catur Wangsa Indah**

**3.1.2 Visi dan Misi PT Catur Wangsa Indah**

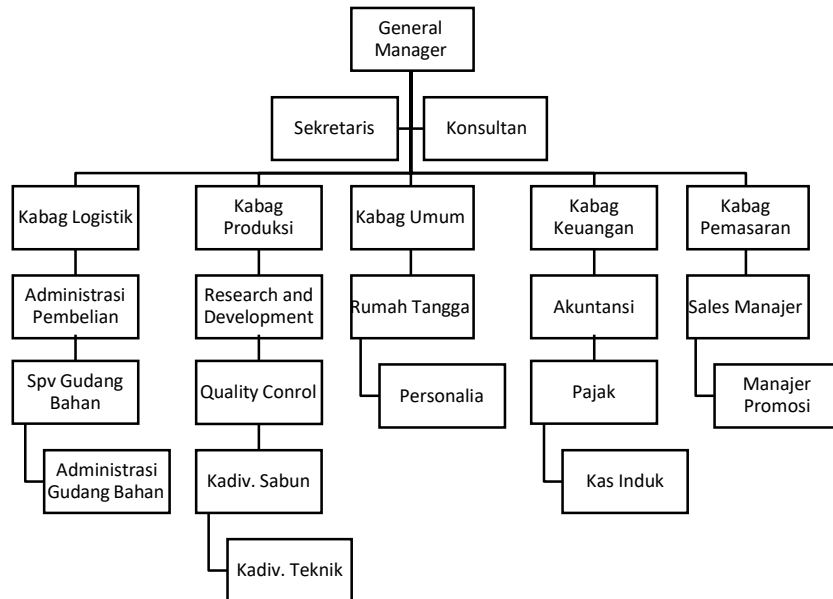
**3.1.2.1 Visi**

Membentuk sebuah Perusahaan yang bisa menjadi sebuah wadah pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghasilkan produk yang berdaya saing tinggi

**3.1.2.2 Misi**

Menciptakan lapangan kerja untuk ikut serta dalam pembangunan ekonomi Indonesia secara luas atau membantu pemerintah mengurangi pengangguran khususnya di Kota Tasikmalaya.

### 3.1.3 Struktur Organisasi PT Catur Wangsa Indah



Sumber: PT Catur Wangsa Indah (2023)

**Gambar 3.2**  
**Struktur Organisasi**

Berdasarkan Struktur Organisasi yang tersaji pada Gambar 3.2, maka dapat diuraikan deskripsi jabatan pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Deskripsi jabatan**

Deskripsi Jabatan terdiri dari:

No	Jabatan	Deskripsi Pekerjaan	Jumlah
1	General Manager	a. Menentukan, merumuskan, dan memutuskan sebuah kebijakan di perusahaan b. Merencanakan, mengembangkan dan mengelola berbagai sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan milik perusahaan	1 Orang

		c. Menyusun dan menetapkan berbagai strategi strategis sehingga bisa mencapai visi dan misi perusahaan	
2	Sekretaris	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menyampaikan informasi yang berkaitan dengan tugas, fungsi dan tanggung jawab kepada pimpinan.</li> <li>b. Mengatur aktivitas perusahaan, mulai dari administrasi hingga human relations (HR).</li> <li>c. Menyiapkan agenda rapat dan dokumen-dokumen yang diperlukan. Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin berhubungan dengan pimpinan.</li> </ul>	1 Orang
3	Konsultan	a. Seorang tenaga profesional yang menyediakan jasa penasihat (consultancy service) dalam bidang keahlian tertentu, misalnya akuntansi, pajak, lingkungan, biologi, hukum, koperasi dan lain-lain.	1 Orang
4	Kabag Logistik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Merencanakan dan mengelola keperluan logistik, gudang, transportasi, dan pelayanan pelanggan.</li> <li>b. Bekerja sama dan bernegosiasi dengan penyuplai, produsen, retailer, dan konsumen.</li> <li>c. Memantau kualitas dan kuantitas barang, jumlah stok, waktu pengiriman, serta biaya dan efisiensi transportasi.</li> </ul>	1 Orang
5	Kabag Produksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi</li> <li>b. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan</li> <li>c. Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer</li> </ul>	1 Orang
6	Kabag Umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perencanaan mengenai sumber daya manusia perusahaan</li> <li>b. Menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi</li> <li>c. Memberikan training dan development</li> <li>d. Mengatur kompensasi karyawan</li> <li>e. Melakukan evaluasi</li> </ul>	1 Orang

7	Kabag Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.</li> <li>b. Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.</li> <li>c. Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat diperdagangkan.</li> </ul>	1 Orang
8	Kabag Pemasaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya kepada Direktur Operasional.</li> <li>b. Bertanggung jawab atas konsistensi pelaksanaan prosedur yang berlaku di Bagian Marketing dan melakukan analisa atas efisiensi prosedur tersebut.</li> <li>c. Bertanggung jawab atas kedisiplinan kerja bawahan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku.</li> </ul>	1 Orang
9	Administrasi Pembelian	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengurus pembelian barang, termasuk bahan baku untuk produksi dan keperluan kantor</li> <li>b. Mencari pemasok atau supplier untuk memberikan harga dan kualitas yang sesuai standar perusahaan</li> <li>c. Membuat daftar kategori pembelian seperti waktu pembelian dan jenis purchasing order</li> </ul>	1 Orang
10	Supervisor Gudang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan pengecekan atas ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan</li> <li>b. Melakukan pencatatan atas transaksi barang yang masuk dan keluar ke gudang</li> <li>c. Mengatur akurasi penerimaan dan pengeluaran barang sesuai dengan SOP yang berlaku</li> </ul>	1 Orang
11	Administrasi Gudang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mencatat distribusi barang.</li> <li>b. Memasukkan data inventaris.</li> <li>c. Memeriksa dan melaporkan stok barang.</li> </ul>	1 Orang

		d. Memperbarui barang yang memasuki expired period.	
12	Kadiv Produksi Sabun	a. Bertanggung jawab terhadap proses produksi sabun b. Melakukan pengecekan kualitas sabun c. Mengkoordinir dan mengawasi serta memberikan pengarahan kerja kepada setiap karyawan untuk menjamin kesinambungan dalam produksi.	1 Orang
13	Kadiv Teknik	a. Mengkoordinir, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan teknik dan utility b. Melaksanakan pekerjaan modifikasi, instalasi baru dan perbaikan pada waktu yang diperlukan c. Memberikan petunjuk tentang tata cara penggunaan dan perawatan mesin dan alat bantu mesin agar dapat digunakan secara efisien	1 Orang
14	Research and Development	a. Melaksanakan penelitian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penelitian b. Mengembangkan produk baru di bidangnya yang berguna bagi kehidupan c. Mengoperasikan setiap alat utama, melakukan pengujian serta mengevaluasi hasil pengujian d. Menyusun berbagai kebijakan teknis, rencana, dan program penelitian	1 Orang
15	Quality Control	a. Uji Kualitas Produk b. Verifikasi Kualitas Produk c. Monitoring Proses Produksi d. Memastikan Kualitas Layak Edar e. Dokumentasi Inspeksi dan Uji Kualitas	1 Orang
16	Rumah Tangga	a. Melakukan urusan keamanan, ketertiban, keindahan, kebersihan, pengaturan penggunaan sarana kantor, pemeliharaan dan perawatan barang milik perusahaan	1 Orang
17	Personalia	a. Bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, dan pembayaran benefit lainnya. b. Mengelola absensi dan daftar hadir karyawan, pinjaman karyawan, mencatat cuti, dan filing dokumen. c. Melakukan sosialisasi dan koordinasi	1 Orang

		<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru Penerimaan karyawan koordinasi dengan labour supply.</li> <li>e. Menyiapkan internal letter dan outgoingletter. Memperbaharui/update dan record data</li> </ul>	
18	Akuntansi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Membuat Pembukuan Keuangan Kantor</li> <li>b. Melakukan Posting Jurnal Operasional</li> <li>c. Membuat Pembukuan dari Transaksi Keuangan Perusahaan</li> <li>d. Membuat Laporan Keuangan</li> <li>e. Melakukan Filling Dokumen ke Dalam Sistem Perusahaan</li> <li>f. Melakukan Verifikasi Kelengkapan Dokumen Keuangan Perusahaan</li> </ul>	1 Orang
19	Kas Induk	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan Verifikasi segala dokumen yang bersangkutan dengan keuangan</li> <li>b. Melakukan Pencairan</li> <li>c. Melakukan Klaim</li> <li>d. Mengisi Buku Induk</li> </ul>	1 Orang
20	Pajak	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengatur, serta menyiapkan dokumen perpajakan perusahaan.</li> <li>b. Menghitung jumlah pajak yang harus dibayar perusahaan secara pasti.</li> <li>c. Membayar serta melaporkan pajak secara tepat waktu.</li> </ul>	1 Orang
21	Sales Manajer	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengelola penjualan melalui pengembangan rencana bisnis</li> <li>b. Menetapkan target penjualan individu dan tim - Melacak sasaran penjualan dan melaporkan hasilnya</li> <li>c. Mengawasi aktivitas dan kinerja tim penjualan</li> <li>d. Berkoordinasi dengan marketing untuk mendatangkan prospek (<i>lead generation</i>)</li> </ul>	1 Orang
22	Manajer Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengelola penjualan melalui pengembangan rencana bisnis</li> <li>b. Menetapkan target penjualan individu dan tim</li> <li>c. Melacak sasaran penjualan dan melaporkan hasilnya</li> </ul>	

- d. Mengawasi aktivitas dan kinerja tim penjualan
  - e. Berkoordinasi dengan marketing untuk mendatangkan prospek (lead generation)
- 

Sumber: PT Catur Wangsa Indah (2023)

### 3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif, metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2016).

Kemudian dalam pengumpulan data penelitian akan dilakukan menggunakan metode survey. Penelitian ini akan menggunakan metode survey yang dilakukan kepada karyawan bagian produksi mengenai upah, lingkungan kerja dan kinerja PT Catur Wangsa Indah.

#### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini dilakukan terutama untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara Upah ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas atau Independen ( $X$ ), yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Upah dan Lingkungan Kerja”
2. Variabel Terikat atau Dependen ( $Y$ ), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan”



**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Upah (X <sub>1</sub> )	Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian pekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersifat adil</li> <hr/> <li>2. Mendorong semangat kerja</li> <hr/> <li>3. Adanya upah perangsang</li> <hr/> <li>4. Sistem upah mudah dimengerti</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nominal upah sesuai dengan beban pekerjaan</li> <li>- Memberikan rasa kepuasan terhadap karyawan</li> <hr/> <li>- Pemberian upah merangsang pegawai untuk meningkatkan semangat kerjanya</li> <li>- Adanya promosi jabatan apabila kinerja karyawan melebihi target</li> <hr/> <li>- Adanya bonus apabila karyawan mencapai target</li> <li>- Adanya kompensasi berupa asuransi terhadap karyawan</li> <hr/> <li>- Karyawan mengerti dan paham mengenai sistem upah</li> <li>- Adanya rincian yang jelas tentang upah yang diterapkan</li> </ul>	Ordinal
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	Segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja non fisik yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suasana kerja yang nyaman</li> <li>- Adanya rasa aman bagi karyawan</li> </ul>	Ordinal

	mempengaruhi proses bekerja	2. Tersedianya fasilitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peralatan yang memadai</li> <li>- Kondisi peralatan harus dalam kondisi terpelihara dengan baik setiap akan digunakan</li> </ul>	
		3. Hubungan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan harmonis dengan sesama rekan kerja</li> <li>- Adanya keselarasan yang harmonis antara atasan dan bawahan</li> </ul>	
Kinerja Karyawan (Y)	Pekerjaan yang telah dilakukan pegawai sesuai dengan standar operasi dan norma yang telah berlaku di perusahaan	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar</li> <li>- Kualitas barang harus terjaga dengan baik</li> </ul>	Ordinal
		2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah produksi sesuai dengan target</li> <li>- Menjaga kuantitas agar tetap sama</li> </ul>	
		3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>- Kesesuaian antara waktu produksi dan hasil produksi</li> </ul>	
		4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah sumber daya yang tersedia tidak dapat memenuhi jumlah produksi sesuai target perusahaan</li> <li>- Perusahaan mampu memaksimalkan sumber daya yang tersedia</li> </ul>	

- 
5. Kemandirian – Tidak bergantung pada orang lain dalam melakukan pekerjaan
  - Bekerja sesuai dengan *Job desc* yang sudah ditetapkan
- 

### **3.2.2 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek yang sedang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dengan secara tidak langsung seperti buku, dokumen, file yang berasal dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data sekunder PT Catur Wangsa Indah berasal dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian, dan jurnal yang melengkapi data primer yang didapat.

#### **3.2.2.2 Instrumen Penelitian**

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan pihak berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

## 2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan fakta berdasarkan dokumentasi yang bersumber dari PT Catur Wangsa Indah.

## 3. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak responden terkait dengan masalah yang sedang diteliti.

### **3.2.2.3 Populasi Sasaran**

Adapun pengertian populasi menurut Sugiyono (2018:55) wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Catur Wangsa Indah yaitu sebanyak 53 karyawan. (Sumber: PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya Tahun 2023).

### **3.2.2.4 Penentuan Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya, karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 53 karyawan, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2020).

### 3.2.2.5 Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap instrumen yang disebarkan.

#### 1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

Kriteria menentukan tingkat validitas yaitu:

Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka valid

Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka tidak valid

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan bantuan program SPSS for Windows Versi 26

#### 2. Uji Reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, Kriteria menentukan tingkat reabilitas yaitu:

Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka reliabel

Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka tidak reliabel

Untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas akan menggunakan bantuan program SPSS for Windows Versi 26.

### 3.2.3 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data dalam menentukan pembobotan jawaban responden dengan menggunakan skala *Likert* untuk pernyataan tertutup berskala normal. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, yang tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing**  
**Pilihan jawaban untuk pernyataan positif**

ALTERNATIF JAWABAN	NOTASI	SKOR	PREDIKAT
Sangat Setuju	SS	5	Sangat Tinggi
Setuju	S	4	Tinggi
Netral/ Tidak ada pendapat	TAP	3	Sedang
Tidak Setuju	TS	2	Rendah
Sangat Tidak Setuju	STS	1	Sangat rendah

**Tabel 3.4**  
**Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing**  
**Pilihan jawaban untuk pernyataan negatif**

ALTERNATIF JAWABAN	NOTASI	SKOR	PREDIKAT
Sangat Tidak Setuju	STS	5	Sangat Tinggi
Tidak Setuju	TS	4	Tinggi
Netral/ Tidak Berpendapat	TAP	3	Sedang
Setuju	S	2	Rendah
Sangat Setuju	SS	1	Sangat rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = F/N \times 100$$

Dimana:

X= Jumlah persentase jawaban

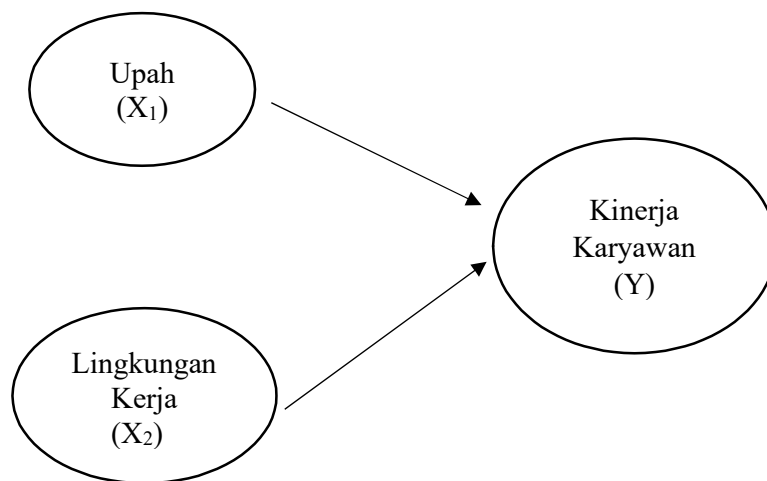
F= Jumlah jawaban/frekuensi

N= Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan Ordinalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut: *NIJ = Nilai tertinggi – Nilai terendah Jumlah kriteria pernyataan.*

### 3.2.4 Model Penelitian

Untuk memahami gambaran umum mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka disajikan paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran:



**Gambar 3.3**  
**Model Penelitian**

### 3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian akan dianalisis menggunakan statistik untuk mengetahui Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya.

#### 3.2.5.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi linear berganda yang digunakan di dalam penelitian ini memiliki ketepatan estimasi, tidak bias dan konsisten. Model regresi berganda yang baik apabila memenuhi syarat asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan melalui:

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Uji normalitas menggunakan uji asumsi Kolmogorov-Smirnov

- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal

##### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama



dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *Tolerance dan Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Jika VIF > 10 dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
- Jika VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Park dimana:

- Jika signifikansi korelasi < 0,05 maka pada terjadi masalah heteroskedastisitas
- Jika signifikansi korelasi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

### 3.2.5.2 Alat Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Jadi analisis regresi berganda digunakan apabila jumlah variabel independen nya minimal dua. Model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan

a = Intercept

b1 = Koefisien Regresi

X1 = Upah

X2 = Lingkungan kerja

e = Faktor Lain

## 2. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ganda yaitu hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen. Dalam korelasi berganda koefisien korelasinya dinyatakan dalam  $r$  dilihat dari hasil output SPSS model summary ( $r$ ).

**Tabel 3.5**

*Pearson Correlation*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

## 3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ini berkisar antara 0 dan 1.

Dengan keterangan:

$r^2 = 1$ , berarti terdapat kecocokan sempurna dan seluruh variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

$r^2 = 0$ , berarti tidak ada variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimulai dari penetapan hipotesis operasional, penetapan signifikansi, uji signifikansi, kriteria dan penarikan kesimpulan.

##### 1. Penetapan Hipotesis Operasional

Uji kelayakan model (Uji F)

Ho:  $\rho = 0$  Upah dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha:  $\rho \neq 0$  Upah dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

##### 2. Penetapan tingkat signifikansi

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) ditetapkan sebesar 5% ini berarti kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai profitabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. Taraf signifikansi ini adalah tingkat umum digunakan dalam penelitian sosial karena dianggap cukup ketat untuk mewakili hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

##### 3. Uji Signifikansi dan kriteria keputusan

###### a. Uji kelayakan model

Uji dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik f yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- Jika signifikansi F (sig) < ( $\alpha = 0,05$ ) Maka Ho ditolak dan Ha diterima

- Jika signifikansi F (sig)  $\geq$  ( $\alpha = 0,05$ ) Maka Ho diterima dan Ha ditolak

4. Penarikan Simpulan Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang telah diterima atau ditolak. Dalam analisisnya penelitian ini menggunakan SPSS 26 untuk hasil yang lebih akurat.