

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek dalam penelitian ini meliputi sistem penggajian, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan bagian *clothing* CV. El Habib Setia Aminah (Toserba Setia).

3.2 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan ini awalnya merupakan sebuah toko pakaian yang berdiri pada tahun 2011 dengan nama Toko Setia. Letak perusahaan yang cukup strategis yaitu berada di samping jalan raya utama jalur Ciamis-Cirebon menjadi keuntungan tersendiri karena banyak dilalui oleh masyarakat dari luar kota yang sedang melintas, sehingga tak heran jika konsumen toko ini banyak dari luar daerah Kawali. Di awal berdirinya, toko ini sempat mengalami banyak kendala, salah satunya adalah demonstrasi dari para penjual pakaian di pasar tradisional Kawali yang tidak rela kehilangan konsumennya yang mulai beralih untuk berbelanja di Toko Setia. Hal ini terjadi karena Toko Setia menjual pakaian dengan harga yang jauh lebih murah daripada harga di pasaran, sehingga banyak konsumen pasar yang beralih untuk berbelanja pakaian ke Toko Setia. Untungnya, Toko Setia dapat menghadapi masalah tersebut dengan beberapa hal yang dapat didiskusikan dan disepakasi bersama-sama.

Dalam perkembangannya menjadi sebuah toserba (toko serba ada), Toko Setia mendengar banyak permintaan konsumennya untuk melengkapi berbagai

kebutuhan lainnya selain pakaian. Akhirnya pada tahun 2015, Toko Setia berubah menjadi Toserba Setia yang menyediakan berbagai kebutuhan seperti sandal/sepatu, tas, kebutuhan untuk beribadah, kebutuhan lain sprei, handuk, *bed cover* hingga akhirnya semakin lengkap dengan tambahan barang-barang rumah tangga seperti *furniture*, peralatan dapur dan alat-alat elektronik lainnya yang diimbangi dengan perluasan toko hingga ke lantai dua dan menghabiskan lahan tersisa ke bagian belakang. Bahkan saat ini, Toserba Setia membangun gudang terpisah untuk menyimpan barang-barang untuk stok atau sisa barang tidak habis jual.

Tahun 2017, Toserba Setia menjadi sebuah toko yang berada dalam perusahaan aliansi (*Commanditaire Vennotschap/CV*) yang bernama CV. El Habib Setia Aminah yang didirikan oleh pemilik Toserba Setia itu sendiri. Untuk memperluas usahanya, kini telah dihadirkan pula layanan pembelian barang-barang di *e-commerce* seperti Shopee dan Tokopedia. Saat ini, Toserba Setia memiliki jumlah karyawan lebih dari 90 orang dengan penghasilan rata-rata tahunan sebesar 10 milyar.

3.2.1 Visi Misi Perusahaan

VISI

Menjadi perusahaan komoditas pakaian dan kebutuhan rumah terbaik dan terpercaya.

MISI

1. Menyediakan seluruh keperluan dan kebutuhan konsumen dengan produk-produk yang berkualitas dan harga yang terjangkau.
2. Menjadi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan selalu mengembangkan potensi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.
3. Selalu memelihara kualitas sistem pelayanan terbaik terhadap konsumen.
4. Selalu memelihara sistem hubungan kerja yang baik terhadap penyedia barang (*supplier*).
5. Menjaga lingkungan kerja dan hubungan kerja yang kondusif bagi seluruh karyawan.
6. Menjaga loyalitas konsumen dengan memenuhi berbagai harapan kebutuhan.

3.2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah sebuah garis hierarki yang mendeskripsikan tiap bagian yang menjadi pilar perusahaan. Setiap bagian merupakan sumber daya manusia yang memiliki posisi dan fungsi masing-masing. Menurut Handoko (2017) "Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk pencapaian tujuan organisasi, hubungan antar fungsi serta wewenang dan tanggung jawabnya." Dimana keseluruhan hubungan itu terangkum dalam suatu struktur yang menggambarkan besar kecilnya sebuah organisasi. Struktur CV. El Habib Setia Aminah dapat dilihat pada lampiran.

3.2.3 Deskripsi Jabatan

1. Direktur

Wewenang dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut:

- a. Memimpin, merencanakan, mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan yang ada di perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas laporan pelaksanaan tugas dari bawahannya pada masing-masing bagian/divisi.
- c. Membuat keputusan untuk kemajuan perusahaan.
- d. Merencanakan, merumuskan dan melaksanakan program kerja, anggaran, serta kebijakan umum yang diperlukan sebagai pedoman dalam menjalankan operasional perusahaan.
- e. Secara berkala melakukan evaluasi atas pelaksanaan rencana, program kerja, termasuk mengawasi perkembangan keuangan perusahaan, serta mengambil keputusan luar biasa. Mempertimbangkan dan menyetujui penambahan karyawan, promosi dan pemberhentian karyawan.

2. Manajer Administrasi dan Keuangan

Tugas dan wewenang manajer administrasi keuangan diantaranya:

- a. Menyusun strategi serta mengawasi penataan keuangan perusahaan.
- b. Menyusun sistem akuntansi penggajian dan tunjangan-tunjangan lainnya untuk seluruh karyawan perusahaan.
- c. Melakukan evaluasi terhadap sistem penataan keuangan dan akuntansi perusahaan.

- d. Mencatat seluruh transaksi pemasukan dan pengeluaran mengontrol arus kas perusahaan serta membuat laporan keuangan perusahaan.
- e. Menyetujui dan menandatangani bukti pengeluaran kas sampai dengan jumlah tertentu yang sudah ditetapkan.
- f. Memeriksa kebenaran dan kelengkapan pencatatan seluruh harta, kewajiban, dan transaksi keuangan perusahaan.

3. Manajer Personalia

Tugas dan wewenang manajer personalia diantaranya:

- a. Merencanakan, mengkoordinasi, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam pelaksanaan fungsi dan tugas setiap unit kerja di dalam perusahaan.
- b. Membina dan mengembangkan seluruh potensi karyawan.
- c. Mengusulkan penambahan karyawan dan pemecatan untuk kemudian disetujui oleh pimpinan/direktur.

4. Staf

Tugas dan wewenang staf diantaranya:

- a. Membantu tugas manajer divisi dalam menjalankan tugas dan wewenangnya.
- b. Menjadi bagian dalam proses penyusunan perencanaan program kerja serta turut mengawasi pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Melaporkan setiap kegiatan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

5. Supervisor

Tugas dan wewenang supervisor diantaranya:

- a. Memastikan sales melayani konsumen dengan baik, menjaga kebersihan dan kerapihan untuk kenyamanan berbelanja setiap konsumen.
- b. Mengatur kinerja *sales*.
- c. Mengatur toko secara teknis, termasuk diantaranya penataan barang, pengelolaan stok barang, serta strategi *marketing* agar para *sales* dapat mencapai target penjualan.
- d. Membuat laporan keuangan departemen untuk kemudian diserahkan dan ditinjau oleh manajer keuangan.
- e. Menjaga hubungan kerja bawahannya agar tetap berada dalam lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.
- f. Bersama dengan manajer, supervisor dapat mengambil keputusan yang cepat terkait pengembangan dan kinerja toko.

6. *Sales*

Tugas dan wewenang *sales* diantaranya:

- a. Mengecek kondisi dan ketersediaan barang serta melaporkannya langsung kepada supervisor.
- b. Menyusun dan merapikan barang
- c. Berkomunikasi secara langsung untuk memberikan pelayanan terbaik pada konsumen.
- d. Membantu konsumen menemukan barang yang dibutuhkannya.

3.2.4 Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah keseluruhan karyawan bagian *sales clothing* CV. El Habib Setia Aminah adalah sebanyak 35 orang, yang tersebar seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Sebaran Karyawan Bagian *Sales Clothing* CV. El Habib Setia Aminah (Toserba Setia)

No (1)	Jabatan (2)	Jumlah (3)
1	Pramuniaga/ <i>Sales Men</i>	6
2	Pramuniaga/ <i>Sales Women</i>	6
3	Pramuniaga/ <i>Sales Kids</i>	6
4	Pramuniaga/ <i>Sales Uniform</i>	5
5	Pramuniaga/ <i>Sales Intimate</i>	6
6	Pramuniaga/ <i>Sales Hijab</i>	6
Jumlah Total		35

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem penggajian, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian *sales clothing* CV. El Habib Setia Aminah (Toserba Setia) adalah menggunakan metode penelitian survey. Menurut Sugiyono (2017) “Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variable sosiologis maupun psikologis”.

3.3.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2
Operasionaliasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Sistem Penggajian (X ₁)	Sistem penggajian adalah serangkaian kebijakan dan strategi yang digunakan untuk menentukan besaran gaji yang diterima oleh karyawan atas balas jasa yang telah dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan CV. El Habib Setia Aminah (Toserba Setia)	Memadai/ Memenuhi Syarat	Kesesuaian gaji/upah dengan standar minimum dan peraturan yang berlaku	S K O R	O R D I N A L
		Keadilan/ Kewajaran	Keadilan penerimaan gaji sesuai dengan kinerja yang diberikan		
		Seimbang	Kesesuaian antara harapan dan kenyataan gaji yang diterima		
		Biaya yang Efektif	Kesanggupan perusahaan memberikan gaji tepat waktu		
		Terjamin	Gaji yang diterima dapat menjamin kehidupan karyawannya		
		Perangsang Kerja	Gaji mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja		
Kepantasan/ Dapat diterima	Pemahaman rincian gaji yang diterima				

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Beban Kerja (X_2)	Beban kerja adalah persepsi karyawan terhadap tugas yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu dan upaya tertentu untuk menghadapi permasalahan dalam pekerjaan di bagian <i>clothing</i> CV. El Habib Setia Aminah (Toserba Setia)	<i>Physical Demand</i>	Besar aktivitas fisik yang digunakan dalam melaksanakan tugas	S K O R	O R D I N A L
		<i>Effort</i>	Usaha yang dikeluarkan untuk mencapai level performa karyawan		
		<i>Mental Demand</i>	Besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan		
		<i>Temporal Demand</i>	Jumlah tekanan selama pekerjaan berlangsung		
		<i>Stress Level</i>	Tingkat perasaan tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu		
		<i>Performance</i>	Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya		
Disiplin Kerja (X_3)	Disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan oleh manajer/ pimpinan perusahaan	Taat terhadap aturan waktu	Ketepatan jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat sesuai aturan	S K O R	O R D I N A L
		Taat terhadap	Melakukan pekerjaan		

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	untuk menumbuhkan kesadaran dan kesediaan para karyawan CV. El Habib Setia Aminah (Toserba Setia) khususnya di bagian <i>clothing</i> untuk menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban di perusahaan.	Peraturan Perusahaan Taat terhadap Perilaku dalam Pekerjaan Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	sesuai dengan jabatan/tugas dan tanggung jawab Cara berpakaian, sopan santun, dan tingkah laku Hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan		
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja adalah dorongan yang dapat menggerakkan karyawan CV. El Habib Setia Aminah (Toserba Sertia) khususnya bagian <i>clothing</i> untuk melakukan sejumlah aktivitas dalam pekerjaannya dengan pertimbangan arah, intensitas dan ketekunan demi tercapainya tujuan perusahaan.	Kerja Keras Orientasi Masa Depan Tingkat cita-cita yang tinggi Orientasi tugas/sasaran Usaha untuk maju Ketekunan	Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan Menafsirkan yang akan terjadi kedepannya Memiliki ambisi dalam bekerja Berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas Melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan Melakukan pekerjaan dengan rajin	S K O R	O R D I N A L

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			dan bersungguh- sungguh		
		Pemanfaatan waktu	Menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin		

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode penelitian yang meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan sistem penggajian, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis dan terstruktur pada 35 karyawan bagian *clothing* CV. El Habib Setia Aminah.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah data atau informasi yang didokumentasikan.

3.3.2.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data maupun hasil penelitian lain yang telah dipublikasikan. Data sekunder digunakan sebagai sarana penunjang.

3.3.2.2 Populasi

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 *sales*/pramuniaga bagian *clothing* CV. El Habib Setia Aminah (Toserba Setia), seperti yang tertera pada Tabel 3.1.

3.3.2.3 Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu sampel jenuh atau sensus *sampling*. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil. Maka dari total sampel dalam penelitian ini adalah total populasi atau 35 *sales* bagian *clothing* CV. El Habib Setia Aminah (Toserba Setia)

3.3.2.4 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pertanyaan tersebut memperlihatkan pendapat positif dan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Formulasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing
Pilihan Jawaban Untuk Pertanyaan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

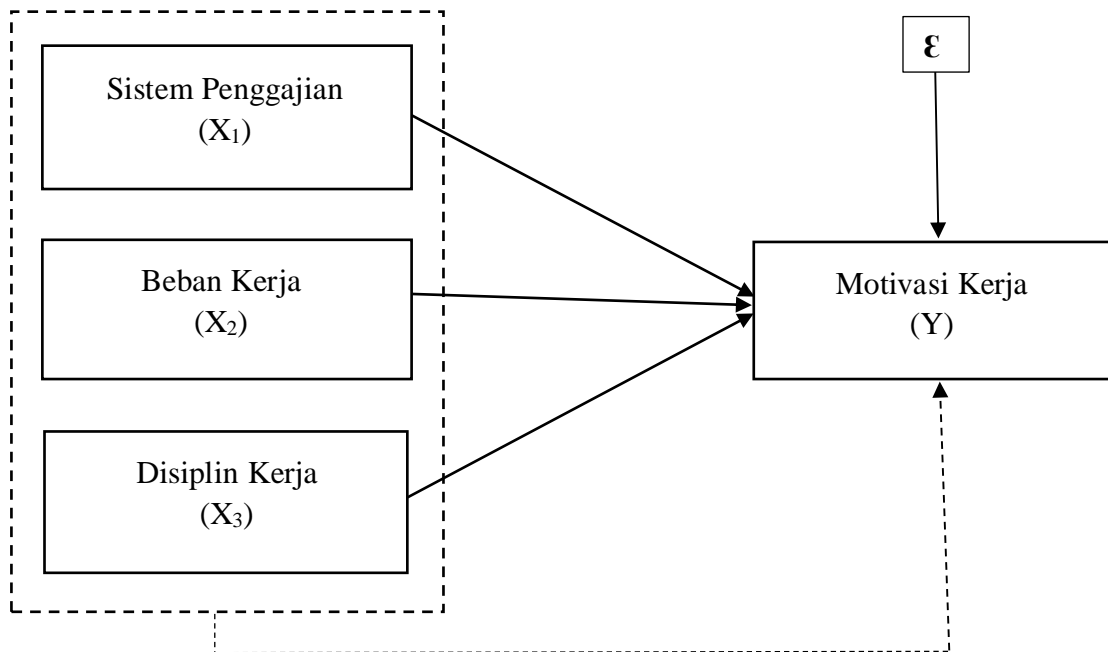
Tabel 3.4
Formulasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing
Pilihan Jawaban Untuk Pertanyaan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah
2	Setuju	S	Rendah
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi

3.4 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh sistem penggajian, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan,

maka disajikan paradig penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Penelitian

Keterangan:

- > : Pengaruh secara parsial
- > : Pengaruh secara simultan
- ε : Error, variabel gangguan

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan metode statistik untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian,

beban kerja, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Setelah diperoleh data yang diperlukan, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan.

3.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Silalahi (2018) uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu alat ukur atau instrument pengumpulan data (kuisisioner) apakah benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen pengukur dikatakan valid atau sah ketika mengukur apa yang hendak diukur dan tentang karakteristik gejala yang diteliti secara tepat. Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas ini menggunakan program *SPSS for Windows*.

Kriteria untuk menentukan tingkat keadilan adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrument dinyatakan valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid

2. Uji Reabilitas

Reabilitas atau keandalan pengukuran menunjuk pada derajat sejauh mana ukuran menciptakan respon yang sama secara berulang. Reabilitas berhubungan dengan akurasi instrument pengukuran yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur dan kecermatan hasil ukur dari satu instrument. Menurut Silalahi (2018) uji reabilitas menentukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dari seperangkat kuisisioner (instrumen pengumpulan data) dapat dipercaya.

Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dan untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas akan menggunakan program *SPSS for Windows*. Kriteria untuk menentukan tingkat reabilitas yaitu:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka reliabel
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka tidak reliabel

3.5.2 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan menggunakan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut, seperti: frekuensi, *mean*, standar deviasi maupun rangkaiannya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden, dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pertanyaan tertutup berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Perhitungan hasil kuisisioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah keseluruhan dari sub variable dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.5.3 *Method of Successive Interval (MSI)*

Analisis *Method of Successive Interval* digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Di dalam MSI terdapat langkah-langkah yang dapat dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar;
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 dan dinyatakan dalam frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
5. Gunakan table distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan table densitas);
7. Menghitung nilai skala (*scale value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan Batas Atas} - \text{Kepadatan Batas Bawah}}{\text{Daerah di Bawah Batas Atas} - \text{Daerah di Bawah Batas Bawah}}$$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformated scale value*: $SV + SV_{\min}$.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model regresi tersebut layak atau tidak untuk dipergunakan sebagai alat analisis di masa yang akan datang, maka dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data penelitian yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Silalahi, 2018). Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Bentuk distribusi data tersebut yaitu data yang memusat ditengah seperti *mean*, *mode*, dan *median*. Tidak hanya itu, uji normalitas pun dikatakan sebagai syarat menentukan pilihan uji statistic. Uji normalitas dapat ditentukan dengan melihat histogram dari residualnya atau *probability plot* yang membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dalam program SPSS. Sehingga dasar pengambilan keputusan pengujian ini menggunakan statistic non parametic yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi $> 0,05$, maka dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Nilai signifikansi $< 0,05$, maka dikatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal dan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas atau independen (Silalahi, 2018). Model regresi harus dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas yang diartikan tidak terdapat korelasi yang kuat antar variable independen. Hal tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian tersebut.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka dapat diartikan bahwa terjadi multikolinieritas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang berbeda (Silalahi, 2018). Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka pada pengindikasiannya telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Semangat Kerja Karyawan
a	= Koefisien Konstansa
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi
X ₁	= Sistem Penggajian
X ₂	= Beban Kerja
X ₃	= Disiplin Kerja
e	= Error, variable gangguan

3.5.6 Pengujian Hipotesis

3.5.6.1 Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial juga menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam perumusan hipotesis statistic, antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga dapat dibuat keputusan yang tegas, yaitu apabila H_0 ditolak pasti H_1 diterima (Sugiyono, 2018). Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dibuat hipotesa:

$H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table dengan ketentuan sebagai berikut:

$t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$, artinya hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_1) ditolak yang mengatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

$t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$, artinya hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_1) diterima yang mengatakan bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.6.2 Pengujian Arti Keseluruhan Regresi (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan derajat signifikan nilai F.

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut:

$F_{\text{statistik}} < F_{\text{tabel}}$, artinya hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternative (H_1) ditolak yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

$F_{\text{statistik}} > F_{\text{tabel}}$, artinya hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternative (H_1) diterima yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.6.3 Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur berapa besar hubungan linier variable bebas yang diteliti terhadap variable terikat. Koefisien Korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variable bebas dengan variable terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan begitupun sebaliknya

3.5.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Tingkat pengaruh atau besarnya pengaruh antara sistem penggajian, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dapat diukur dengan

menggunakan koefisien determinasi (R^2). Menurut Silalahi (2018) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (goodness of fit). Jika R^2 semakin besar, maka perubahan persentase tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variable bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka perubahan persentase tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variable bebas (X) semakin rendah. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Berikut rumus koefisien determinasi : **$R^2 \times 100\%$**

Dengan keterangan:

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

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