

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengambil judul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adetex Filament. Objek penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan sebagai variabel X_1 dan kompensasi sebagai variabel X_2 , serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y . Penelitian ini dilaksanakan di PT. Adetex Filament, yang beralamat di Jalan Raya Banjaran No. 590 Kabupaten Bandung.

3.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Adetex merupakan perusahaan swasta yang didirikan dengan Akta Notaris tertanggal 6 Maret 1973 oleh notaris Mochtar Ralian serta disahkan oleh Menteri Kehakiman pada tanggal 8 Agustus 1974 dengan Surat Pengesahan No. Y.A.5/293/1. Terdaftar dengan nomor 121/1974 di Pengadilan Tinggi Negeri Bandung pada tanggal 31 Agustus 1974. Nama perusahaan dipilih sesuai dengan nama pemilik saham terbesar yang merupakan pencetus ide pendirian perusahaan yaitu Bapak Ade Tjahjadi. PT. Adetex bergerak pada bidang industri tekstil dan merupakan perusahaan PMDN berdasarkan Surat Keputusan BKPM No.0250/SK/BKPM/VIII/73/PMDN tertanggal 29 Agustus 1974. Investasi pada saat itu sebesar Rp. 6.997.000.000,-. Pengadaan mesin diperoleh dari Jepang dimulai pada bulan Januari 1974. Mulai bulan Juli 1975 PT. Adetex melakukan produksi percobaan dan terhitung tanggal 5 Juli 1975 PT. Adetex melakukan produksi secara komersial dengan Ketetapan Kepala Inspeksi Pajak Jawa Barat

No. 111/KIP/PMDN/1975. Jenis bahan yang diproduksi pada saat itu adalah kain TC yang terbuat dari bahan polyester dan kapas dengan perbandingan 65 % : 35 % serta dengan jumlah (kapasitas) produksi yang dihasilkan sebanyak 8.327.000 meter per-tahun. Bulan Oktober 1975 Pimpinan PT. Adetex mengajukan perubahan mesin untuk memproduksi kain jenis georgette dan disetujui BKPM pada tanggal 14 Juni 1977 melalui SK Pabean No. S.707/MK/1977. Jenis kain *georgette* yang diproduksi antara lain :

- a. *Single Georgette.*
- b. *Matt Georgette.*
- c. *Palace.*
- d. *Double Georgette.*
- e. *Uragiri.*
- f. *Chifon.*



PT. Adetex memindahkan unit pemintalan dari Bandung Jawa Barat ke Jawa Tengah, serta mendapat persetujuan dari BKPM pada tanggal 12 Februari 1980 dengan SK No. 22/VI/1980. Pada tanggal 14 Agustus 1982 PT. Adetex mendirikan Unit Spinning I di Desa Randusari, Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah dan diresmikan oleh Ir. Soehartoyo (Ketua BKPM pada

saat itu). Tanggal 25 Januari 1986 PT. Adetex mendirikan Unit Spinning II di Semarang dan diresmikan oleh Menteri Perindustrian pada saat itu. PT. Adetex berkantor pusat di jalan Dayang Sumbi No. 2 - 6 Bandung 40132 Jawa Barat.

Group dari PT. Adetex tersebut adalah :

1. PT. ADETEX FILAMENT.
2. PT. ADETEX SPUN I, II, III, IV.
3. PT. DACTEX (pabrik pencelupan benang).
4. PT. ADETEX SPORT SHOES (pabrik sepatu).
5. PT. SAIMODA GARMINDO (pabrik garment).

3.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari perusahaan PT. Adetex adalah sebagai berikut:

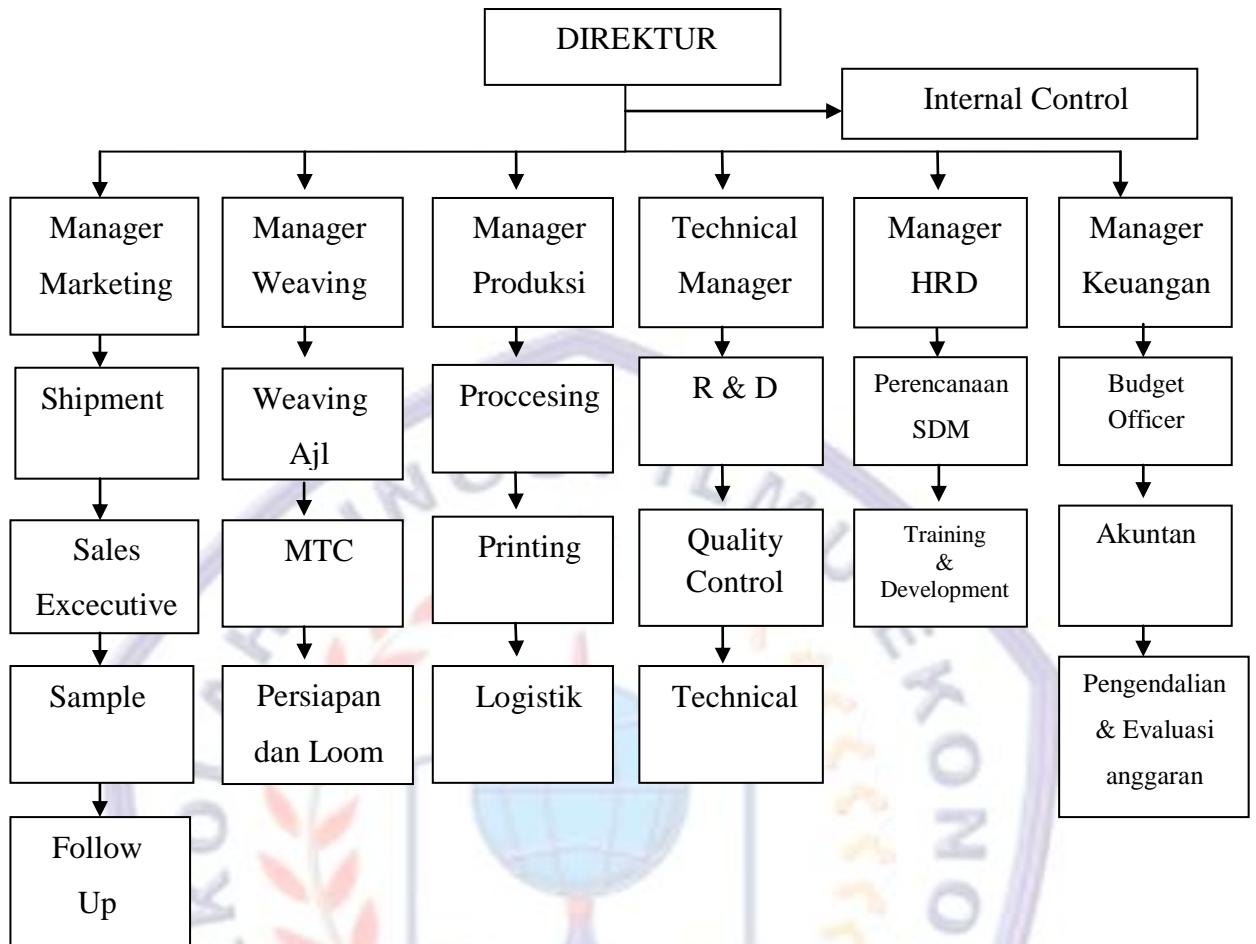
- **Visi**

Visi perusahaan ini adalah menjadi perusahaan yang secara global diakui dikalangan industri tekstil dan produk tekstil karena menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

- **Misi**

Memproduksi dan menjual tekstil yang berkualitas sangat baik dengan harga bersaing kepada konsumen diseluruh dunia dan selalu berupaya untuk menjadi yang terbaik dalam hal yang berkaitan dengan produk dan pelayanan.

3.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 3.2 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Adetex Filament, 2015

3.1.4 Deskripsi Tugas

Perusahaan yang memiliki karyawan / tenaga kerja memiliki perbedaan dalam keahlian dan pengalaman yang terhimpun di dalam suatu kelompok produksi dan masing masing bekerja sesuai dengan hubungan kerjan antara pengusaha dan masing-masing bekerja sesuai dengan hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawannya. Hal ini memerlukan suatu pembagian kerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara

dalam proses pembagian kerja tersebut adalah dengan adanya pengorganisasian yang merupakan struktur atau kerangka kerja dalam suatu perusahaan yang bersifat penataan, dana dan tenaga, semua itu akan menentukan berhasil tidaknya pencapaian rencana-rencana dan juga tujuan tujuan yang telah diterapkan di perusahaan tersebut sebelumnya.

Struktur organisasi di PT. Adetex Filament telah mengalami banyak perubahan beberapa kali karena sesuai dengan perkembangan perusahaan yang terjadi. PT. Adetex Filament memiliki struktur organisasi yang berbentuk garis dan staf, dimana wewenang dan tanggung jawab berjalan secara vertikal. Kedudukan tertinggi sebagai pimpinan di pegang oleh direktur utama yang bertanggung jawab penuh atas semua pengelolaan dan kegiatan produksi perusahaan, sedangkan staf berperan untuk membantu agar para pejabat garis dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu juga staf mempunyai tugas untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis, mencari alternatif atau pemecahan masalah yang terbaik kepada pejabat garis.

Adapun beberapa tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan struktur organisasi yang dipakai, secara garis besar adalah sebagai berikut :

- a. Direktur Utama.
 1. Menentukan kebijakan perusahaan umum.
 2. Mengadakan hubungan-hubungan dengan pihak luar yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan serta dapat mengontrol jalannya aktivitas perusahaan.
 3. Mengontrol jalannya aktivitas perusahaan pada umumnya.

4. Harus bertanggung jawab atas semua aktivitas dan kebijaksanaan perusahaan kepada komisaris atau pemegang saham dan kepada intansi terkait.

b. Kontrol Internal

1. Menerima laporan-laporan yang berupa catatan, dokumen dan lain sebagainya dari semua bagian sesuai dengan aktivitas kerjanya.
2. Melakukan pemeriksaan langsung mengenai perusahaan berdasarkan laporan-laporan yang sudah masuk.
3. Menganalisis penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam perusahaan yang seharusnya dapat dihindari.
4. Memasukan dan mengesahkan perbaikan system dan proses demi kelancaran aktivitas perusahaan

c. Manajer *HRD* :

1. Mencari karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang diperlukan oleh setiap bagian.
2. Memilih dan menetapkan karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya.
3. Mengambil suatu keputusan dalam hal pemberhentian karyawan yang ada hubungannya dengan kemampuan dan batas usia.
4. Merumuskan kebijaksanaan dan keputusan dalam memberikan gaji, upah dan kesejahteraan karyawan.
5. Membangun dan memelihara disiplin kerja yang tertib dalam perusahaan sehingga akan ada hubungan kerja yang harmonis bagi seluruh karyawan perusahaan.

6. Mengkoordinir aktivitas-aktivitas para karyawan yang ada di bawahnya, sehingga para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.
7. Membuat prioritas dan skedul untuk menentukan posisi dan aktivitas karyawan yang bekerja dalam perusahaan agar dapat mengetahui kemampuan dan kapasitas di setiap bagian.

Bertanggung Jawab :

1. Dalam segala aktivitasnya, kepala Direktur Utama.
 2. Dalam segala penyediaan tenaga kerja yang di butuhkan akan seluruh tagihan dalam perusahaan.
 3. Dalam hubungan kerja dan disiplin kerja yang tertib dalam perusahaan.
 4. Dalam penempatan kerja karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan dan pendidikan.
 5. Dalam terciptanya keamanan dan keselamatan kerja, karyawan dalam perusahaan.
 6. Dalam mengurus izin-izin dalam mengimor barang dan dalam urusan umum lainnya.
- d. Manajer Keuangan.
1. Melaksanakan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam kebijakan keuangan dan penanaman modal dalam investasi di lingkungan perusahaan.

Bertanggung Jawab :

1. Dalam aktivitas yang berhubungan dengan keuangan kepada Direktur. dalam menjaga dan mengawasi kekayaan yang dimiliki perusahaan agar tetap terpelihara.
2. Mengawasi peredaran uang dan surat-surat berharga
3. Dalam penyusunan kebijaksanaan keuangan dan investasi dengan persetujuan dirktris.
4. Dalam pencatatan finansial serta kebenarannya.
5. Menutup resiko yang harus dipertanggung jawabkan atas penyusunan laporan keuangan perusahaan secara periodik.

e. Manajer *Weaving*

1. Untuk mengatur penggunaan mesin-mesin pertenunan agar mengurangi pengangguran dan pemborosan.
2. Mengatur setiap produksi, reparasi dan pemeliharaan mesin - mesin tenun.
3. Untuk mengawasi setiap unit produksi serta mengkoordinir hubungan dalam pekerjaanya.
4. Mengawasi semua arus barang mulai dari benang diolah sampai menjadi kain *grey*.
5. Menerima laporan lengkap sesuai dengan ketentuan yang berlaku kepada direktur pabrik.

Bertanggung jawab :

1. Dalam setiap aktivitas proses penenunan kepada Direktur.

2. Atas pengerahaan mesin-mesin, tenaga kerja serta benang - benang dalam proses penenunan secara efisien dan efektif.
3. Dalam penggunaan alat-alat produksi khusus di bagian penenunan serta perlengkapan yang ada.
4. Atas kelancaran proses penenunan sehingga tidak terjadi stagnasi.

f. Manajer *Printing dan Finishing* :

1. Mengatur segala penggunaan mesin untuk menghindari pengangguran dan pemborosan.
2. Mengatur waktu produksi, reparasi dan pemeliharaan mesin-mesin untuk penyempurnaan
3. Untuk mengawasi setiap unit di bawahnya dan mengkoordinir hubungan pekerja yang ada.
4. Mengawasi semua arus barang yang ada mulai dari kain *grey* sampai diolah menjadi kain jadi.
5. Menjaga kualitas hasil produksi agar dapat sesuai dengan standar dan spesifikasi.
6. Melakukan hubungan yang erat dengan bagian-bagian lain yang berhubungan dengan kecepatan, kelancaran dan kelambatan dalam kegiatan produksi dan dalam penyempurnaannya.
7. Membuat dan mengatur jadwal dan rencana kerja dalam pemakaian mesin-mesin penyempurnaannya untuk periode tertentu.
8. Menerima laporan-laporan lengkap dari pelaksanaan setiap unit bawahannya setiap hari.

2.1.5 Peraturan dan Ketentuan Dalam Perusahaan

Peraturan–peraturan dan ketentuan yang diberlakukan oleh PT. Adetex Filament antara lain yaitu:

1. Upah
 - a. Pembagian upah dilaksanakan setiap akhir bulan (bulan berikutnya).
 - b. Perhitungan upah tanggal 21 s/d 20 bulan berikutnya.
 - c. Upah berdasarkan UMK untuk operator.
 - d. Bulanan untuk calon staff dan staff.
 - e. Dipotong karena mangkir sakit tanpa keterangan dari dokter perusahaan.
 - f. Lembur berdasarkan jam kerja.
2. Cuti
 - a. Cuti tahunan diberikan kepada seluruh karyawan setelah masa kerja karyawan tersebut lebih dari 1 (satu) tahun.
 - b. CH 2 hari (khusus perempuan).
 - c. Cuti nikah 2 hari L/P.
 - d. Cuti melahirkan 3 bulan khusus perempuan.
 - e. Cuti kelahiran anak dan hajatan ; 2 hari (menikahkan anak / sunatan).
 - f. Cuti kematian 3 hari (orang tua, mertua, suami / istri, anak)
3. Jamsostek
 - a. Dapat subsidi dari perusahaan 3,7 %.
 - b. Dipotong dari gaji 2 %.

c. Dapat diambil setelah 5 tahun sejak terdaftar sebagai anggota jamsostek (dapat diambil apabila sudah tidak bekerja diperusahaan).

4. Jam kerja dan istirahat.

a. Shift pagi: 06.00 – 14.00 WIB

Istirahat: 09.30 – 10.30 WIB

b. Shift Siang: 14.00 – 22.00 WIB

Istirahat: 17.30 – 18.30 WIB

c. Shift Malam: 22.00 – 06.00 WIB

Istirahat: 01.30 – 02.30 WIB

d. Day Time :

Senin s/d Jum'at: 08.00 – 16.00 WIB

Istirahat: 10.45 – 11.45 WIB

e. Sabtu: 07.30 – 13.00 WIB

Istirahat: 10.45 – 11.15 WIB

5. Pajak

$[JK - (JK \times 5\%) - PTKP \times 5\%]$

Keterangan :

JK : Jumlah Kotor

PTKP : Pendapatan tidak kena pajak

5 % ke 1 : Pajak Jabatan

5 % ke 2 : PPH 21

Catatan : Untuk karyawan/ti yang memiliki penghasilan tetap di atas

Rp. 1.000.000,-

6. Fasilitas

a. Kantin

- Lama istirahat sesuai dengan jam yang telah ditentukan.
- Makan di kantin perusahaan.

b. Jemputan

- Sesuai rute dan fasilitas kendaraan yang disediakan.
- Menunggu di pos/tempat yang telah ditentukan.
- Tidak memberhentikan kendaraan ditempat terlarang.

c. Pelayanan Kesehatan

- Setelah bebas MP, kecuali apabila terjadi Gawat Darurat atau untuk pertolongan pertama.
- Diluar batas pelayanan poliklinik akan dirujuk ke Rumah Sakit yang telah ditunjuk.
- Pelayanan kesehatan poliklinik dan rujukan berlaku pula bagi anggota keluarga (suami / istri dan anak 1-3).

d. Pakaian Seragam dan Sepatu

- Diberikan setelah bebas MP.
- Seragam diberikan 2 (dua) stel per tahun + Topi.
- Sepatu satu pasang per tahun.

7. Sanksi

- Diberikan kepada karyawan/ti yang melakukan pelanggaran atau tata tertib.
- Diberikan baik secara lisan atau tulisan

- Diberikan surat peringatan atau SP 1-3, Setiap Surat Peringatan berlaku selama 4 bulan terhitung mulai diberikan/diberlakukan.
- Karyawan/ti yang melakukan pelanggaran sesuai yang tercantum dalam tata tertib dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja.

8. Absensi

- 10 menit sebelum bel tanda bekerja berbunyi harus sudah berada dilokasi bekerja.
- Setiap akan bekerja atau pulang, istirahat diwajibkan untuk melaksanakan pengetokan kartu absensi.
- Tidak dibenarkan membawa keluar kartu ketokan selain petugas absensi.
- Dilarang melakukan pengetokan kartu orang lain atau mengisi kartu ketokan sendiri dengan tulisan tangan.
- Bagi karyawan/ti yang meninggalkan tempat kerja karena sesuatu hal sebelum bel berbunyi tanda berakhirnya bekerja maka karyawan harus:
 - a. Meminta surat izin keluar dari atasan.
 - b. Bagi yang keluar hanya bersifat sementara, pada saat kembali harus melapor kepada petugas satpam.
 - c. Karyawan yang tidak masuk paling lambat dua hari harus memberitahukan kepada pimpinannya tentang alasan ketidakhadiran disertai dengan keterangan-keterangan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan.

9. Tata Tertib

- Sebelum masuk bekerja karyawan/ti harus melaksanakan apel pagi / senam sesuai dengan jadwal dan peraturan.
- Pada saat bekerja karyawan/ti harus meghindari :
 - a. Perbuatan yang tidak sopan.
 - b. Memperlambat pekerjaan sendiri ataupun temannya.
 - c. Mengobrol atau bersenda gurau disekitar tempat bekerja.
- Tidak diperkenankan kedalam lingkungan kerja, membawa barang-barang yang membahayakan jiwa manusia.
- Tidak diperkenankan keluar lingkungan tempat kerja membawa barang-barang milik perusahaan.
- Pada waktu masuk / pulang bekerja karyawan/ti harus bersedia untuk diperiksa badannya oleh petugas satpam.

10. Masa Percobaan

Masa percobaan diberlakukan selama tiga bulan untuk semua tingkat jabatan, hal ini diterapkan untuk mengukur sejauhmana kinerja karyawan tersebut, apakah bisa diangkat sebagai karyawan tetap atau tidak, apabila karyawan tersebut bisa diangkat, maka diberlakukan masa pemantapan.

11. Masa Pemantapan

Apabila hasil penilaian selama masa percobaan dapat dikatakan lulus, maka tahap selanjutnya akan diberikan masa pemantapan (on the job training), dimana dibagi menjadi 3 (tiga) tahap, yaitu : pemantapan 3 bulan pertama, pemantapan 3 bulan kedua dan pemantapan 3 bulan

ketiga. Setelah 9 bulan terakhir lalu diadakan evaluasi akhir. Selama masa pemantapan karyawan baru tersebut menyandang status “*Staff Non Jabatan*” (Kecuali Prestasi yang dinilai baik oleh beberapa Manager & Acc Direksi sehingga bisa mengikuti Prosedur Rekrutmen yang berlaku) & setelah melalui waktu 9 bulan Masa Pemantapan, Baru Nilai Jabatan yang ditawarkan apakah sesuai atau tidak.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir (2005:54) metode penelitian deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian untuk menjawab perumusan masalah mengenai gambaran masing-masing variabel yang diteliti. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2008:207) metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel dengan pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak, dan memperlihatkan pengaruh dari variabel-variabel yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.

Dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan fakta-fakta yang ada serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Sesuai dengan pengertian tersebut, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif yaitu dengan mengumpulkan data-data yang terkait dengan penelitian ini. Data - data tersebut yaitu perusahaan yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode verifikatif digunakan untuk menguji lebih dalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, serta menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah komponen gaya kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Agar variabel penelitian tersebut dapat memberikan data bagi keperluan peneliti, sehingga nantinya diperlukan informasi hasil penelitian, maka dilakukan operasional variabel yang secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Petanyaan	
<p>Gaya Kepemimpinan (X₁)</p> <p>“ Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses pemimpin mempergunakan kecerdasan emosionalnya untuk mempengaruhi dan menciptakan emosi kondusif dari para pengikutnya.”</p> <p>Goleman (2009:19)</p>	1. Gaya Memerintah.	a. Kontrol yang ketat dan standar yang tinggi.	ORDINAL	P 1	
				b. menuntut kepatuhan.	P 2
				c. Memberikan ancaman pada bawahan.	P 3
	2. Gaya Visioner.	a. Memiliki kepercayaan diri, kesadaran diri dan empati.		P4	
				b. Membimbing dengan tegas.	P 5
				c. Memiliki kredibilitas tinggi.	P 6
				d. Menyebarkan pengetahuan secara terbuka.	P 7

	3. Gaya Afiliatif.	<ul style="list-style-type: none"> a. Mendorong kerjasama dalam pekerjaan. b. Kepedulian yang tinggi terhadap bawahan. c. Mendorong semangat karyawan. c. Jarang memberikan nasihat. 	ORDINAL	<p>P 8</p> <p>P 9</p> <p>P 10</p> <p>P 11</p>
	4. Gaya Demokratis.	<ul style="list-style-type: none"> a. Bersedia mendengarkan pendapat karyawan. b. Atasan menciptakan suasana harmonis. c. Bekerja sebagai kelompok. d. Mampu menyelesaikan konflik dalam perusahaan. 		<p>P 12</p> <p>P 13</p> <p>P 14</p> <p>P 15</p>

	5. Gaya Penentu Kecepatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Standar kinerja yang tinggi. b. Menginginkan pekerjaan diselesaikan dengan cepat. c. Mendorong karyawan dengan keras. d. Tidak memberi arahan yang terperinci. 	ORDINAL	P 16	
				P 17	
				P 18	
				P 19	
	6. Gaya Pembimbing	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan nasihat pada bawahan. b. Membantu mengembangkan kemampuan bawahan. c. Peduli dan memberikan empati pada bawahan. d. Mendengarkan masukan dari bawahan. 			P 20
					P 21
					P 22
					P 23

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Petanyaan
Kompensasi (X₂) “Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.” Mondy (2008:4)	1. Kompensasi Finansial Langsung.	a. Gaji. b. Upah. c. Komisi. d. Bonus	ORDINAL	P 1
	2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung.	a. Jaminan sosial. b. Perawatan kesehatan. c. Rancangan Pensiun. d. Asuransi jiwa.		P 5 P 6 P 7 P 8
	3. Kompensasi Non Finansial.	a. Rekan kerja yang menyenangkan. b. Waktu yang fleksibel.		P 9 P 10

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Pertanyaan
Kepuasan Kerja (Y) “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.” Lutans (2006:243)	1. Pekerjaan itu sendiri.	a. Karakteristik pekerjaan. b. Kompleksitas pekerjaan.	ORDINAL	P 1
	2. Gaji.	a. Gaji b. Upah		P 3 P 4
	3. Pengawasan.	a. Peduli. b. Mendukung.		P 5 P 6
	4. Kelompok Kerja.	a. Kenyamanan. b. Nasihat. c. Dukungan.		P 7 P 8 P 9
	5. Promosi.	a. Senioritas. b. Kinerja.		P10 P 11
	6. Kondisi Kerja.	a. Lingkungan kerja.		P 12

Sumber : Data diolah, 2015.

3.2.3 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas serta ingin di pelajari sifat - sifatnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Adetex Filament yaitu sebanyak 1212 orang.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan *Non Probability Sampling*, menurut Sugiyono (2012:120) *Non probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel tidak memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel juga memperhatikan pendapat yang ditemukan Akdon (2008:210) bahwa persiapan yang baik untuk subjek kurang dari 100, maka diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau lebih. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan teknik Proporsional Slovin yang dikutip oleh Umar (2013:78) besarnya sampel :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Polpulasi

E^2 = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang di tolelir.

Berdasarkan rumus di atas dapat di peroleh jumlah sampel yang tepat dalam penelitian ini dengan jumlah populasi adalah 1.212 Karyawan PT. Adetex Filament dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad n = \frac{1212}{1+1212(0.1^2)} \quad n = 92,37 \approx 93$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka ukuran sampel minimal yang digunakan adalah 92,37 di bulatkan menjadi 93. Dengan demikian yang dapat digunakan sebagai sampel adalah sebanyak 93 responden. Dimana 93 orang dihasilkan dengan menggunakan persentase keseluruhan dari jumlah karyawan di PT. Adetex Filament yaitu sebesar 1.212 Karyawan dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.

3.2.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketetapan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang peneliti butuhkan, maka cara pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer menurut Sugiyono (2012:137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik yang

digunakan dalam mengumpulkan data-data primer dari instansi terkait menggunakan teknik:

- a. Wawancara (*interview*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab atau komunikasi langsung terhadap pihak perusahaan dan konsumen.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja dan gejala-gejala alam bila responden yang diamati tidak terlalu besar.
- c. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner ini disebarakan kepada karyawan PT. Adetex Filamaent. Format yang digunakan berupa pernyataan-pernyataan yang dapat mengukur variabel melalui indikator-indikator yang telah ditetapkan. Pengukuran variabel didalam kuesioner ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap jawaban item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Gradasi yang digunakan adalah:

Tabel 3.2 Skala Likert

Tingkat Gradiasi	Pernyataan (+)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:93)

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari media cetak (materi kuliah, makalah), media elektronik (internet), serta dari data perusahaan dan studi literatur lainnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk digunakan sebagai landasan teori.

3.2.5 Pengujian Instrumen

3.2.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:137), uji validitas adalah pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengukur seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur didalam melakukan fungsinya. Hasil penelitian dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, maka alat ukur tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu penelitian dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila penelitian tersebut

menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dari tujuan diadakannya penelitian tersebut. Maka pertanyaan-pertanyaan yang disusun atau dikemukakan pada kuesioner tersebut harus dapat mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian.

Salah satu cara untuk menghitung validitas suatu alat tes yaitu dengan melihat daya pembeda pertanyaan atau item. Daya pembeda item dalam penelitian ini dilakukan dengan cara korelasi item total, korelasi item total adalah konsistensi antara skor item dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan.

Metode yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas adalah metode koefisien korelasi.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2) (n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

- n = jumlah sampel atau responden
- r = koefisien korelasi
- X = skor pernyataan nomor sekian
- Y = total skor

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi r. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$

berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan didikut sertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran yang memiliki realitas tinggi berarti pengukuran tersebut terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien realibilitas (*alpha cronbach*). Walaupun secara teori besarnya koefisien realibilitas berkisar antara 0,00-1,00, tetapi pada kenyataannya koefisien realibilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-), tetapi dalam pengukuran reliabilitas, koefisien realibilitas yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu pada koefisien reliabilitas yang positif. Untuk menghitung koefisien reliabilitas digunakan rumus *Cronbach*:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

α	= koefisien reliabilitas
K	= banyaknya belahan item
S_i^2	= varians dari item ke-i
S_{total}^2	= total varians dari keseluruhan item

3.2.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

- a. Teknik pengolahan data dan analisis data dilakukan melalui beberapa
- b. tahapan yaitu sebagai berikut:
- c. Mengolah setiap jawaban dari setiap kuesioner yang disebarakan untuk menghitung frekuensi, skor dan persentase, dengan memakai skala likert.
- d. Menentukan nilai dari masing-masing alternatif jawaban.
- e. Pemberian nilai dilakukan atas jawaban pertanyaan mengenai variabel X dan variabel Y berskala ordinal. Skala ordinal adalah tingkat ukuran yang memungkinkan penulis untuk mengurutkan responden dari jawaban yang relevan diberi nilai paling tinggi sedangkan yang kurang relevan diberi nilai paling rendah.

2. Teknik Analisis Data

Mengingat data yang diperoleh dari kuesioner berskala ordinal, maka harus terlebih dahulu menjadi skala interval melalui *Methode Successive Interval (MSI)*. MSI merupakan metode untuk mengoperasikan data yang berskala ordinal menjadi data yang berskala interval, langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut:

1. Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarakan
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4 dan 5 yang disebut frekuensi

3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi
5. Gunakan tabel data Distribusi Normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ lower\ Limit)}$$

Keterangan :

<i>Density at Lower Limit</i>	= kepadatan batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	= kepadatan batas atas
<i>Area Under Upper Limit</i>	= daerah dibawah batas atas
<i>Area Under lower Limit</i>	= daerah dibawah batas bawah

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + 1 + |S_{vmin}|$

Menurut Narimawati (2010:45) langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

- 1) Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.

- 2) Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
- 3) Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- 4) Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik dengan bantuan *software Excell dan SPSS*.
- 5) Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variable penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber : Narimawati (2010:45)

Keterangan:

- a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Tabel 3.3 Kriteria Persentase Tanggapan Responden

No.	Persentase Skor	Kategori Skor
1	20.00% – 36.00%	Sangat Rendah/Tidak Baik
2	36.01% – 52.00%	Rendah/Kurang Baik
3	52.01% – 68.00%	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4	68.01% – 84.00%	Tinggi/Baik
5	84.01% – 100%	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber : Narimawati (2010:46)

Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor total sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.

Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
------------	-------------	------------	------	-------------

Gambar 3.3 Garis Kontinum

Sumber : Narimawati (2010:47)

3.2.7 Uji Asumsi Klasik

Pengujian jenis ini digunakan untuk menguji asumsi, apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa multikolonieritas, autokorelasi, heterokedastisitas tidak terdapat dalam model yang digunakan dan data yang dihasilkan berdistribusi normal. Namun apabila data asli yang di dapat tidak berdistribusi normal, maka akan dilakukan transformasi data. transformasi data dilakukan agar data dapat memenuhi uji asumsi klasik. Transformasi data adalah merubah data asli menjadi bentuk lain, namun tetap dengan dasar data yang aslinya. Uji asumsi klasik mencakup:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi

yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of normality Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS.

Menurut Pryatno (2012:20) dasar pengembalian keputusan biasa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu: “jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari model adalah normal, jika probabilitas $< 0,05$ maka model tidak berdistribusi secara normal.”

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode grafik normal *probabilitas Plots* dalam program SPSS.

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo (2012:87) Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi

gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut.

Menurut Wibowo (2012:87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3. Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012:93) suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk suatu tujuan yaitu mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota serangkaian data yang diobservasi dan dianalisis menurut ruang atau menurut waktu, *cross section* atau *time series*. Uji ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model. Beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat diketahui

dengan metode grafik, metode *Durbin-watson*, metode *runtest*, dan uji statistik *non* parametrik.

3.2.8 Rancangan Analisis

1. Analisis regresi linear berganda

Menurut Supangat (2007:336), regresi linear berganda adalah persamaan regresi linier dengan variabel bebas lebih dari satu. Penjelasan garis regresi menurut Supangat (2007:352) Garis regresi (*regression line / line of the best fit estimating line*) adalah suatu garis yang ditarik diantara titik-titik (*scatter diagram*) sedemikian rupa sehingga dapat dipergunakan untuk menaksir besarnya variabel yang satu berdasarkan variabel yang lain, dan dapat juga dipergunakan untuk mengetahui macam korelasinya (positif atau negatifnya)". Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X_1 dan X_2). Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono, (2012:277)

Dimana :

Y = Variabel terikat

a = bilangan berkonstanta

b = Koefisien arah garis

X_1 = Variabel bebas 1

X_2 = Variabel bebas 2

Regresi linier berganda dengan dua variabel bebas dan metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a , b , x dan y dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Sumber : Sugiyono (2012 : 279)

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu harus dapat menemukan persamaan melalui perhitungan.

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan).

Langkah-langkah perhitungan korelasi :

a. Hitung koefisien korelasi, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : Sugiono (2012:280)

Dimana :

r = Korelasi antara variabel X dan Y

$\sum x$ = Jumlah variabel X

$\sum y$ = Jumlah variabel Y

- b. Hitungan melalui SPSS dengan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*.

Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2010:250)

3. Analisis Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana : KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.2.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:84) dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji T (parsial) dan Uji F (simultan), untuk melihat ada tidaknya pengaruh secara terpisah dan bersama-sama antara variabel X_1 X_2 terhadap Y . Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini penulis haruslah membuat rancangan sementara diantaranya:

1. Penetapan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H_0 = Gaya kepemimpinan dan Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

H_a \neq Gaya kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikan

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan / tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji hipotesis tersebut selanjutnya dibandingkan dengan tingkat signifikannya yaitu $\alpha = 0,05$ dengan uji dua pihak dan derajat kebebasannya ($dk = n-2$), artinya jika hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95% maka

kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

3. Kriteria Penarikan Pengujian Uji T

Jika menggunakan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara terpisah antara variabel (X_1) terhadap variabel (Y) dan terdapat pengaruh terpisah antara variabel (X_2) dan variabel (Y).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara terpisah antara variabel (X_1) terhadap variabel (Y) dan tidak terdapat pengaruh terpisah antara variabel (X_2) dan variabel (Y).

4. Kriteria Penarikan Pengujian Uji F

Jika menggunakan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya variabel (X_1) dan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel (Y).

- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya variabel (X_1) dan (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

5. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan berdasarkan pada hasil kriteria yang telah dijelaskan di atas, juga dari teori-teori yang mendukung objek masalah yang diteliti.

