

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Sumber Data**

##### **Jenis Dan Sumber Data**

Jenis penelitian yang di gunakan untuk menganalisis di penelitian ini mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. yaitu Kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu agar cara atau upaya yang dipakai peneliti dalam pengumpulan data dan menganalisis data yang di perlukan guna menjawab permasalahan yang di hadapi, penggunaan metode ini digunakan untuk menentukan dan mengumpulkan data yang valid, akurat, serta signifikan dengan masalah yang di angkat, sehingga mampu menjawab. Sedangkan untuk pendekatan penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Sugiyono (2019). Pendekatan Asosiatif merupakan pendekatan yang bersifat menanyakan hubungan antara dua orang lebih.

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

### **3.1.1 Data Primer**

Data Primer merupakan data yang dihasilkan melalui pengumpulan informasi baru melalui metode seperti survey, wawancara, serta pengamatan langsung, atau pengumpulan data dari sumber primer lainnya Sugiono (2019).

### **3.1.2 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder yang dimaksud yaitu merupakan data yang dapat diperoleh dari buku Referensi Jurnal Penelitian, Internet untuk dijadikan sebagai Referensi Sugiyono (2019).

## **3.2.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi dan waktu penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dan disajikan sebagai berikut:

### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian yang dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I yang beralamat di Jl. Lingkar Pelabuhan No. 1 Belawan.

### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian telah peneliti rencanakan yang dimulai dari bulan Maret 2023 kemudian peneliti disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Dan Waktu Penelitian**

| No. | Kegiatan            | Bulan |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
|-----|---------------------|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|     |                     | Maret |   |   |   | April |   |   |   | Mei |   |   |   | Juni |   |   |   | Juli |   |   |   | Agustus |   |   |   | September |   |   |   |
|     |                     | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| 1   | Pengumpulan Data    | ■     |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| 2   | Pengajuan Judul     |       |   |   |   |       |   | ■ | ■ |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| 3   | Penyusunan Proposal |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   | ■ | ■ |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| 4   | Bimbingan Proposal  |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   | ■ | ■ |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| 5   | Seminar Proposal    |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| 6   | Bimbingan Skripsi   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| 7   | Sidang Meja Hijau   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |

*Sumber : Data diolah penulis*

### 3.3. Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah. Populasi adalah jumlah orang atau pribadi yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Populasi Menurut Sugiono (2019) adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian diambil kesimpulan.

Sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel untuk memenuhi syarat dengan masalah penelitian, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang

bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 sebanyak 110 karyawan.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Seluruh Pegawai**  
**PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I**

| No | Unit Organisasi                             | Jumlah Pegawai |
|----|---|----------------|
| 1  | Divisi Anggaran, Akuntansi,& pelaporan      | 17             |
| 2  | Divisi Operasi                              | 14             |
| 3  | Departemen Pelayanan SDM & Umum             | 27             |
| 4  | Divisi Komersial                            | 11             |
| 5  | Divisi Pengelolaan Keuangan & Perpajakan    | 11             |
| 6  | Divisi Teknik                               | 21             |
| 7  | Project Management Restrukturisasi Saham AP | 2              |
| 8  | Project Management Pengadaan Tanah          | 7              |
|    | <b>Jumlah</b>                               | 110            |

*Sumber : PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I 2023*

### **3.3.2 Sampel**

Menurut (Sugiono, 2019), Ia menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dalam karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dalam penelitian memakai teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka kesimpulannya adalah jumlah

responden yang digunakan sampel sesuai dengan jumlah populasi yakni sebesar 110 responden.

### 3.4 Defenisi Operasional Variabel dan Aspek Pengukuran Variabel

Penelitian ini terdapat dua variable independen dan satu variabel dependen. Yang termasuk variable independen yaitu pengalaman kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), komitmen kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Defenisi Operasional Variabel dan Aspek Pengukur Variabel**

| Variabel              | Defenisi  | Indikator   | Pengujian    |
|-----------------------|---|---|--------------|
| Kinerja (Y)           | Kinerja secara adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dengan kualitas dan kuantitas serta prestasi setiap orang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab, wewenang yang telah dibebankan kepadanya. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas biaya</li> <li>5. Hubungan antar perseorangan</li> </ol> (Bernardin & Russel 2003) | Skala Likert |
| Pengalaman Kerja (X1) | Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu/ masa kerja</li> <li>2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang di miliki</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan</li> </ol>   |              |

|  |                   |                               |                        |
|--|-------------------|-------------------------------|------------------------|
|  | periode tertentu. | dan peralatan<br>(Ilham 2022) | Skala<br><i>Likert</i> |
|--|-------------------|-------------------------------|------------------------|

*Sumber : Data diolah penulis*

**Tabel 3.3**  
**Defenisi Operasional Variabel dan Aspek Pengukur Variabel (lanjutan)**

|  |  |  |                     |
|--|--|--|---------------------|
| <p><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)</i></p> | <p><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> merupakan perilaku dimana karyawan bersifat sukarela, suka menolong, perhatian dan kooperatif namun perilaku karyawan tidak perlu diatur dengan sistem penghargaan formal dari organisasi.</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i> (perilaku membantu)</li> <li>2. <i>Conscientiousness</i> (sikap kesadaran)</li> <li>3. <i>Sportmanship</i> (sikap sportif)</li> <li>4. <i>Courtesy</i> (sikap kesopanan)</li> <li>5. <i>Civic Virtue</i> (kebajikan sipil)</li> </ol> <p>(Organ dalam Napitupulu 2018)</p> | <p>Skala Likert</p> |
| <p>Komitmen Kerja (X3)</p>                                   | <p>Komitmen kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi yang berupa loyalitas serta tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi perusahaan.</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Loyalitas</li> <li>2. Sikap</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Disiplin</li> </ol> <p>(Suryosukmono &amp; Widodo 2020)</p>   | <p>Skala Likert</p> |

*Sumber : Data diolah penulis*

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data ataupun hasil dalam penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara.

1. Observasi

Adapun kegiatan observasi ini dilakukan penulis langsung kelokasi tempat penelitian dalam hal ini pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I dengan mengumpulkan data-data pendukung.

## 2. Wawancara

Adapun wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan dengan pihak narasumber dan mendapatkan data jawaban dari pihak narasumber.

## 3. Prasurvey

Prasurvey adalah Proses pengumpulam informasi atau data awal yang dilakukan sebelum survey utama dilaksanakan. Tujuannya untuk memahami konteks, mengidentifikasi masalah, atau menguji instrument survey.

## 4. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuisisioner berisi pertanyaan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang di teliti. Peneliti menggunakan skala likert. yaitu :

| Keterangan                | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: Sugiyono 2019

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pemberian atau pengumpulan bukti dan keterangan yang akurat (seperti gambar, kutipan, guntingan Koran, dan bahan referensi lainnya).

## 3.6 Uji instrumen Penelitian

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya data Sugiyono (2019) Jika instrumen valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Maka dikatakan Valid
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dikatakan Tidak Valid

Uji Validitas dilakukan kepada 30 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I untuk menguji validitas pada penelitian ini, karena pada divisi Regional I memiliki karyawan sebanyak 110 orang. Dalam penelitian ini nilai  $R_{hitung}$  harus lebih besar dari  $R_{tabel}$ . Untuk menentukan  $r_{tabel}$  menggunakan tingkat signifikan uji dua

arah sebesar 5% atau 0,05 dengan rumus  $df=n-2$  ( $30-2=28$ ) maka di cari  $df$  pada angka 28 dan disesuaikan dengan uji dua arah dan taraf 0,05 sehingga didapatkan nilai  $R$  tabel pada variabel Pengalaman Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen dan Kinerja Pegawai sebesar (0,3610) dikatakan Valid apabila  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel.

Berdasarkan Tabel uji validitas, diketahui bahwa semua pernyataan kuisioner sudah valid. Hal tersebut dilihat dari hasil  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel yakni 0,316 dan taraf signifikan  $<$  0,05.

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Instrumen Pengalaman Kerja (X1)**

| <i>Correlations</i> |                  |                 |            |
|---------------------|------------------|-----------------|------------|
| Variabel            | Nilai $r$ Hitung | Nilai $r$ Tabel | Keterangan |
| X1.1                | 0,438            | 0,361           | VALID      |
| X1.2                | 0,567            | 0,361           | VALID      |
| X1.3                | 0,405            | 0,361           | VALID      |
| X1.4                | 0,416            | 0,361           | VALID      |
| X1.5                | 0,674            | 0,361           | VALID      |
| X1.6                | 0,659            | 0,361           | VALID      |

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

**Tabel 3.6**  
**Uji Instrumen Validitas Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)**

| <i>Correlations</i> |                  |                 |            |
|---------------------|------------------|-----------------|------------|
| Variabel            | Nilai $r$ Hitung | Nilai $r$ Tabel | Keterangan |
| X2.1                | 0,436            | 0,361           | VALID      |
| X2.2                | 0,624            | 0,361           | VALID      |
| X2.3                | 0,372            | 0,361           | VALID      |
| X2.4                | 0,389            | 0,361           | VALID      |
| X2.5                | 0,661            | 0,361           | VALID      |
| X2.6                | 0,615            | 0,361           | VALID      |
| X2.7                | 0,372            | 0,361           | VALID      |
| X2.8                | 0,624            | 0,361           | VALID      |
| X2.9                | 0,365            | 0,361           | VALID      |
| X2.10               | 0,387            | 0,361           | VALID      |
| X2.11               | 0,578            | 0,361           | VALID      |
| X2.12               | 0,615            | 0,361           | VALID      |

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

**Tabel 3.7**  
**Uji Instrumen validitas Komitmen (X3)**

| <i>Correlations</i> |                       |                      |            |
|---------------------|-----------------------|----------------------|------------|
| Variabel            | Nilai <i>r</i> Hitung | Nilai <i>r</i> Tabel | Keterangan |
| X3.1                | 0,532                 | 0,361                | VALID      |
| X3.2                | 0,380                 | 0,361                | VALID      |
| X3.3                | 0,386                 | 0,361                | VALID      |
| X3.4                | 0,364                 | 0,361                | VALID      |
| X3.5                | 0,407                 | 0,361                | VALID      |
| X3.6                | 0,574                 | 0,361                | VALID      |
| X3.7                | 0,475                 | 0,361                | VALID      |
| X3.8                | 0,493                 | 0,361                | VALID      |
| X3.9                | 0,411                 | 0,361                | VALID      |

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

**Tabel 3.8**  
**Uji Instrumen validitas kinerja karyawan (Y)**

| <i>Correlations</i> |                       |                      |            |
|---------------------|-----------------------|----------------------|------------|
| Variabel            | Nilai <i>r</i> Hitung | Nilai <i>r</i> Tabel | Keterangan |
| Y1.1                | 0,447                 | 0,361                | VALID      |
| Y1.2                | 0,534                 | 0,361                | VALID      |
| Y1.3                | 0,417                 | 0,361                | VALID      |
| Y1.4                | 0,467                 | 0,361                | VALID      |
| Y1.5                | 0,496                 | 0,361                | VALID      |
| Y1.6                | 0,381                 | 0,361                | VALID      |
| Y1.7                | 0,501                 | 0,361                | VALID      |
| Y1.8                | 0,523                 | 0,361                | VALID      |
| Y1.9                | 0,389                 | 0,361                | VALID      |
| Y1.10               | 0,374                 | 0,361                | VALID      |

Sumber: Diolah dari data primer, 2024

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Akan tetapi, sebaiknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar

yang berbeda, sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabilitas. Menurut (Sugiyono 2019) menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka dikatakan reliable.
- b) Nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka dikatakan tidak reliable.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu :

1) Pengukuran ulang (*Repeted Measure*) dengan cara memberikan kuesioner yang sama pada waktu yang berbeda kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya, dan 2) Pengukuran sekali saja (*One Shot*) dengan cara hanya sekali saja memberikan kuesioner dan hasilnya dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pengukuran sekali saja (*One Shot*) dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik *Gronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut ini :

**Tabel 3.9**  
**Uji Reliabilitas**

| No | Variabel   | <i>Cronbach's Alpha</i> | R teori | Kriteria |
|----|--|-------------------------|---------|----------|
| 1  | Pengalaman Kerja                                 | 0,457                   | 0.60    | Reliabel |
| 2  | <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | 0,714                   | 0.60    | Reliabel |
| 3  | Komitmen   | 0,499                   | 0.60    | Reliabel |

|   |                  |       |      |          |
|---|------------------|-------|------|----------|
| 4 | Kinerja Karyawan | 0,739 | 0.60 | Reliabel |
|---|------------------|-------|------|----------|

Sumber : data diolah dari data primer 2024

Dari data di atas dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,60 maka, seluruh instrument dapat dinyatakan instrumen tersebut reliable atau konsisten.

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Statistik Deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif memberikan gambaran statistik digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data sampel atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2019).

#### 3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian terhadap model regresi untuk mengindari adanya penyimpangan pada model regresi dan untuk mendapatkan model regresi yang lebih akurat. Pangujian asumsi klasik terdiri dari tiga pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan tingkat signifikan atau p-value lebih besar dari  $\alpha$

yaitu 0,05 atau dapat dilihat dari nilai Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan 0,05.

#### **b) Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. Teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation faktor varian in freedom* (VIF), apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak multikolonieritas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2019).

#### **a) Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ghozali (2019).

Dalam menguji heterokedastisitas peneliti menggunakan cara uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika Nilai Signifikan, lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

### **3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda.**

Dalam teknik pengujian regresi linear berganda yakni menurut Ghozali (2018) bahwa analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Untuk keperluan analisis, variabel bebas akan dinyatakan dengan X sedangkan variabel tidak bebas dinyatakan dengan Y. Analisis regresi linier berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan ;

Y = Kinerja Karyawan

|                           |   |
|---------------------------|---|
| $\alpha$                  | = Konstanta   |
| $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ | = Koefisien Regresi                                 |
| $X_1$                     | = Pengalaman Kerja                                  |
| $X_2$                     | = <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> |
| $X_3$                     | = Komitmen  |
| $\varepsilon$             | = <i>Error</i>                                      |

### 3.7.4. Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Cara mendeteksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan melihat tabel *coefficients* dapat dilihat dari koefisien regresi dan hubungan antara variabel tersebut. Jika tanda (-) maka variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen dan jika tidak ada tanda (+) maka variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan pada kolom "sig" adalah untuk melihat signifikansinya. Jika nilainya kurang dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus yaitu :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

keterangan :

t = Koefesien Korelasi

$r^2$  = Koefesien determinasi

n = Jumlah responden yang diteliti

Menurut Sugiyono (2019) menggunakan rumus sebagai berikut:

- a) Jika nilai probalitas signifikan  $> 0,05$  atau thitung  $< t$  tabel maka hipotesis di tolak.
- b) Jika nilai probalitas signifikan  $< 0,05$  atau thitung  $> t$  tabel maka hipotesis di terima.

Bentuk pengujian sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 2. Uji f (Simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat Ghozali (2020). Uji F disebut juga dengan uji koefesien regresi secara serentak atau bersama-sama, yaitu untuk mempengaruhi pengaruh variabel independen secara serentak atau bersama-sama

terhadap pengaruh variabel dependen. F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% dengan kriteria sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$F_n$  : Nilai uji F

R : Koefisien korelasi berganda

$k$  : Jumlah variabel independen

$n$  : Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila dalam penelitian ini probabilitas sebesar 5% yaitu  $f_{hitung} > f_{tabel} 0,05$  maka  $H_0$  diterima (berpengaruh).
- b. Apabila dalam penelitian ini probabilitas sebesar 5% yaitu  $f_{hitung} < f_{tabel} 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.(tidak berpengaruh).

### **3.7.5. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut V.

Wiratmaja Sujarweni (2019:188) rumus determinasi sebagai berikut.

$$\mathbf{Kd} = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Koefisien determinasi (Kd) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai Kd yang kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu penerapan akuntansi pertanggung jawaban dan pengendalian biaya terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dinyatakan dalam presentase. Proses pengolahan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan *statistic program for social science* (SPSS).