

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah etos kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan yang dijadikan subjek adalah karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.

##### **3.1.1 Sejarah singkat CV Billionaire Coach Bandung**

CV. Billionaire Coach ini berdiri pada tahun 2012. CV. Billionaire Coach beralamat di Jl. Citra 1 No.7 Babakan Surabaya, Kiaracondong, Kota Bandung Jawa Barat. CV. Billionaire Coach adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *coaching, consulting, and training*, dalam bidang bisnis. Pemilik perusahaan ini adalah Didit Aditia, beliau memiliki motivasi untuk mendirikan perusahaan ini, karena ingin membantu para UMKM untuk bertumbuh dan berkembang dalam bisnisnya apalagi persaingan dalam dunia bisnis ini sangat ketat sehingga ingin membantu bagaimana cara menjalankan bisnis dengan baik dan benar. Dan sekarang CV. Billionaire Coach ini sudah banyak membantu ratusan bisnis UMKM dari seluruh Indonesia dan sudah dikenal menjadi perusahaan *coaching* yang berhasil mencetak para pebisnis sukses. Dengan para trainer berpengalaman dibidangnya, menjadikan CV. Billionaire Coach ini dipercaya dan terbukti penghasilannya.

CV. Billionaire Coach yang bergerak di bidang jasa *coaching, consulting, and training* dalam bisnis ini disediakan dan diberikan oleh para tenaga ahli dan

praktisi yang sangat berpengalaman dibidangnya. Dengan berjalannya waktu CV. Billionaire ini mengeluarkan produk utama adalah *workshop and online course*. Namun dengan pengalaman mendalam dari seorang founder yang telah berhasil merintis perusahaannya lebih maju dan berkembang yaitu Dewa Eka Prayoga, dan dibantu oleh seluruh tim CV. Billionaire Coach. Maka telah berhasil mengembangkan sayap bisnis ke berbagai divisi lain, diantaranya: *Squids, Arveoli, Official Career Guide, Superteam Consultant, QMS, and Fatherman*.

### **3.1.2 Logo CV. Billionaire Coach Bandung**



Sumber: CV. Billionaire Coach Bandung

#### **Gambar 3.1**

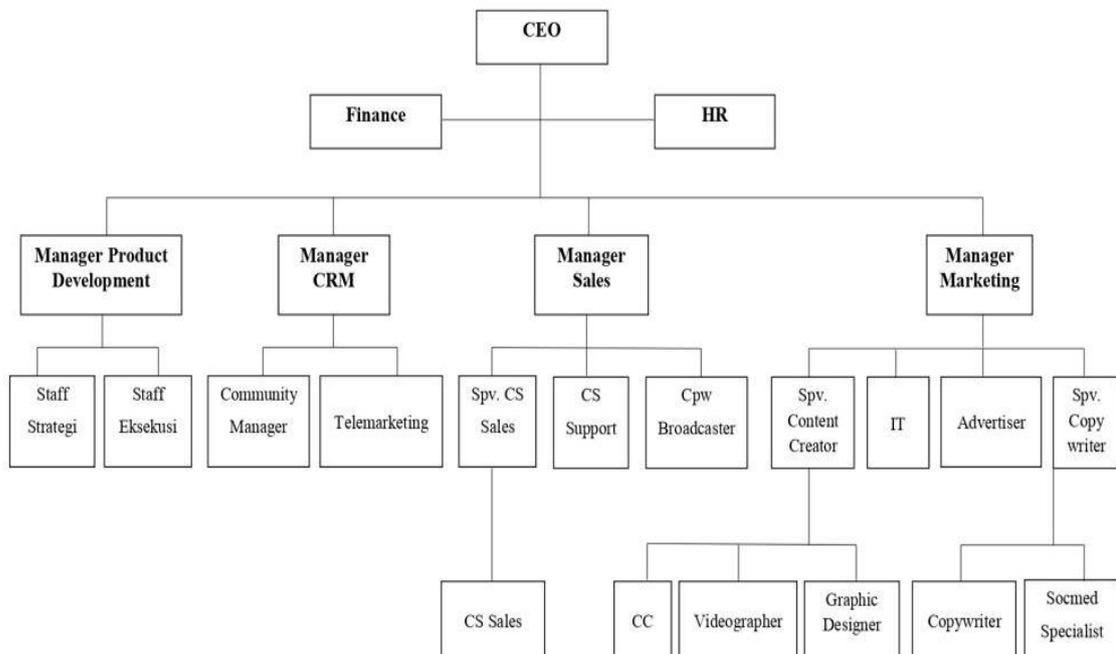
#### **Logo CV. Billionaire Coach Bandung**

### **3.1.3 Visi dan Misi CV. Billionaire Coach Bandung**

**Visi:** Membantu pengusaha Indonesia untuk bertumbuh dan berkembang.

**Misi:** Menciptakan platform pembelajaran dan layanan edukasi bisnis untuk pengusaha-pengusaha pemula pada segmen UKM/UMKM yang memiliki interest pada dunia pengembangan diri dan digital marketing.

### 3.1.4 Struktur Organisasi CV. Billionaire Coach Bandung



Sumber: CV. Billionaire Coach Bandung

**Gambar 3.2**

### Struktur Organisasi CV. Billionaire Coach Bandung

#### 3.1.5 Sebaran Tenaga kerja

Jumlah keseluruhan karyawan Non Manajer CV. Billionaire Coach Bandung adalah sebanyak 30 karyawan dan digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Sebaran Tenaga Kerja**

No (1)	Jabatan (2)	Jumlah (Orang) (3)
1.	Finance	3
2.	Staff Strategi	2
3.	Staff Eksekusi	2
4.	Community Manager	1
5.	CS Support	1

(1)	(2)	(3)
6.	Cpw Broadcaster	1
7.	CS Sales	5
8.	IT	3
9.	Advertiser	2
10.	Copywriter	2
11.	Socmed Specialist	2
12.	Videographer	2
13.	CC	1
14.	Graphic Designer	3
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

Sumber: CV. Billionaire Coach Bandung

### 3.1.6 Jam kerja

Jam kerja yang diberlakukan di CV. Billionaire Coach Bandung digambarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jam Kerja**

<b>Jam Kerja</b>	<b>Keterangan</b>
(1)	(2)
<b>Senin-Jumat</b>	
08.00-12.00	Kerja Aktif
12.00-13.00	Istirahat
13.00-16.30	Kerja Aktif
<b>Sabtu</b>	
08.00-12.00	Kerja Aktif

Sumber: CV. Billionaire Coach Bandung

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Billionaire Coach Bandung yaitu dengan menggunakan metode penelitian survey.

Menurut Sugiyono (2017: 7) metode penelitian survey ialah metode penelitian kuantitatif yang dipakai untuk memperoleh data pada masa lampau atau saat ini tentang pendapat, keyakinan, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan

psikologi dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Teknik pengumpulan data dengan pengamatan seperti wawancara dan kuesioner.

### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017: 38) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah etos kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat (*Dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Etos Kerja ( $X_1$ )	Etos kerja merupakan sikap yang timbul dari dalam diri individu setiap karyawan non manajer terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.	1. Kerja keras	- Semangat bekerja	O R D I N A L
		2. Disiplin	- Bekerja tuntas	
		3. Jujur	- Taat terhadap peraturan	
		4. Tanggung jawab	- Kejujuran dalam bekerja	
			- Bertanggung jawab atas pekerjaan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			- Dikerjakan dengan ketekunan	
		5. Rajin	- Bekerja dengan teratur dan bersungguh-sungguh	
Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan besaran pekerjaan atau serangkaian tugas yang diterima oleh karyawan non manajer yang harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan.	1. Kondisi pekerjaan	- Memahami tugas yang diberikan - kemampuan dalam menyelesaikan tugas	
		2. Penggunaan waktu	- Waktu kerja sesuai dengan SOP	O R D
		3. Target yang harus dicapai	- Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas - Beban kerja dan waktu penyelesaian seimbang	I N A L
		4. Lingkungan kerja	- Peralatan kerja - Hubungan kerja	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan non non manajer dalam	1. Kuantitas kerja ( <i>Quantity of work</i> )	- Jumlah pekerjaan - Bekerja sesuai dengan jam kerja	
		2. Kualitas kerja ( <i>Quality of work</i> )	- Ketelitian - Keterampilan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	3. Ketepatan waktu ( <i>Pompteness</i> )	- Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan - Masuk kerja dengan tepat waktu	O R D I N A L
		4. Inisiatif ( <i>Initiative</i> )	- Bekerja dengan inisiatif	
		5. Kemampuan kerjasama ( <i>Cooperative capability</i> )	- Ketersediaan bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja	

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Untuk itu penulis mengumpulkan data berupa:

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Menurut Sugiyono (2018: 224) “wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan wawancara dengan responden dengan memberikan suatu pernyataan atau pertanyaan”.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner sejumlah data pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2018: 230) “kuesioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, dimana

partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan”.

3. Studi Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data penelitian secara tidak langsung, artinya data didapat melalui dokumen-dokumen pendukung yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018: 240) “dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu berbentuk gambar, foto, sketsa, dan lain-lain. Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara”.

### **3.2.2.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017: 32) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2017: 33) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

### **3.2.2.2 Populasi Sasaran**

Menurut Sugiyono (2016: 117) mengatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung yang jumlahnya sebanyak 30 karyawan.

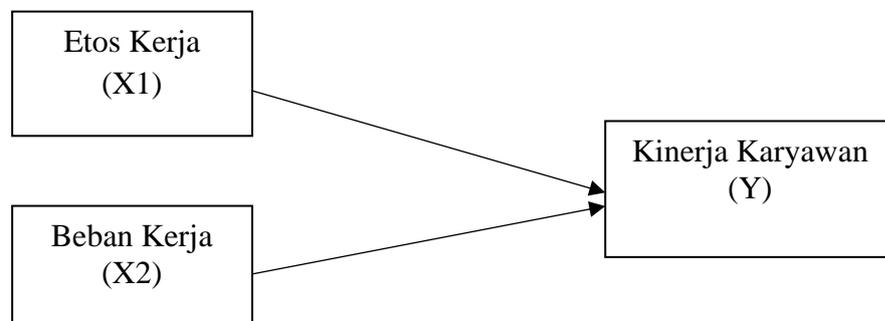
### 3.2.2.3 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 56) sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti, karena tidak semua data atau informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2016: 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih dari seratus orang, maka diambil secara keseluruhan yaitu sebanyak 30 responden.

### 3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran



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

Keterangan:

$X_1$  = Etos Kerja CV. Billionaire Coach

$X_2$  = Beban kerja CV. Billionaire Coach

$Y$  = Kinerja Karyawan CV. Billionaire Coach

### **3.2.4 Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2.4.1 Uji Instrumen**

Setelah data yang diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelumnya melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validasi dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

##### **1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017: 121) uji validitas menunjukkan seberapa jauh instrument tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu

pernyataan bisa ditentukan kriteria pengujiannya yaitu:

Kriteria pengujiannya:

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut valid.

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program *SPSS Statistic 25 for window*.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 268) Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila dua atau lebih dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Dari hasil perhitungannya, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan reliabel.

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program *SPSS Statistic 25 for window*.

### 3.2.4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dengan menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2017: 93) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Untuk jenis pernyataan tertutup berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
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 3.5**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

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

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

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

Keterangan:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

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

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

### 3.2.4.3 Metode Successive Interval (MSI)

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini digunakan metode *successive interval* (MSI). Menurut Sugiyono (2017: 25) metode *successive interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi interval, adapun langkah-langkah metode *successive interval* sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dan angket yang disebar.
2. Disetiap butir tentukan skor yang di dapatkan setiap orang dan dinyatakan dalam bentuk frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dengan begitu hasilnya disebut proporsi.
4. Nilai proporsi kumulatif ditentukan dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung z secara berurutan per kolom skor di bagi tiap proporsi.
6. Tentukan nilai skala digunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah atas} - \text{daerah dibawah atas bawah}}$$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi

sama dengan satu *transformed. Scale Value*:  $Y = SV + SV_{min}$ .

#### 3.2.4.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linear berganda uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi agar model tersebut kuat atau tidak bias. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik atas model regresi linear berganda yang digunakan.

Menurut Ghozali (2018: 137) uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, menunjukkan hubungan signifikan dan representative, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi.

Persamaan regresi linear berganda harus memenuhi persyaratan BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*), yaitu pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk mendapatkan hasil dari BLUE, maka harus dilakukan pengujian asumsi klasik dibawah ini:

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik jika memiliki data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan *Normal Probability Plot*, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S). sehingga

dasar pengambilan keputusan pengujian ini menggunakan statistik non parametrik yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal dan tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018: 107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari perhitungan nilai tolerance dan *Varian Inflation Factor* (VIF). Adapun kriteria multikolinearitas yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance Value*  $\leq 0,01$  dan  $VIF \geq 10$  maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance Value*  $\geq 0,01$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 142) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Program SPSS, dengan melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat ( $Z_{pred}$ ) dengan residual ( $S_{resid}$ ). Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Menurut Sujarweni (2019: 159) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi menggunakan uji Durbin Waston ( $DW\ test$ ). Adapun kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:

- a. Jika angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika angka DW diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika angka DW di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

### 3.2.4.5 Alat Analisis

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, dimana dua variabel merupakan variabel bebas (Independen) yaitu Etos Kerja ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ ) serta satu variabel merupakan variabel terikat (Dependen) yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Adapun rancangan hipotesis adalah sebagai berikut:

#### 1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 275) regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengukur keadaan variabel dependen bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Adapun rumus persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi etos kerja

$X_1$  = Etos kerja

$b_2$  = Koefisien regresi beban kerja

$X_2$  = Beban kerja

$e$  = Standar eror

#### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam hal menerangkan pengaruh variabel independen  $X_1$  (Etos Kerja) dan  $X_2$  (Beban Kerja) terhadap variabel dependen  $Y$  (Kinerja

Karyawan) dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi ( $r$ ). Menurut Sugiyono (2017: 257) rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dan untuk menunjukkan seberapa besarnya pengaruh faktor lain selain  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Knd &= 100\% - Kd \\ &= 100\% - (r^2 \times 100\%) \end{aligned}$$

Keterangan:

$Kd$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

#### 3.2.4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimulai dengan penetapan hipotesis operasional, penetapan tingkat signifikan, uji signifikan, kriteria dan penarikan kesimpulan.

##### 1) Penetapan Hipotesis Operasional

###### a. Uji F (Simultan)

$H_0 : \rho = 0$  secara simultan etos kerja dan beban kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.

$H_a : \rho \neq 0$  secara simultan etos kerja dan beban kerja, dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.

b. Uji t (Parsial)

$H_{01} : \rho_1 = 0$  secara parsial etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$  secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.

$H_{02} : \rho_2 = 0$  secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.

$H_{a1} : \rho_2 \neq 0$  secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan non manajer CV. Billionaire Coach Bandung.

2) Penetapan Tingkat Signifikansi

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$  yang berarti penarikan kesimpulan memiliki probabilitas atau tingkat keyakinan sebesar 95% dan taraf nyata atau taraf signifikansi sebesar 5%.

3) Uji Signifikansi

Untuk menguji signifikan dilakukan dua pengujian, yaitu :

- a. Secara Simultan menggunakan uji F,
- b. Secara Parsial menggunakan uji T.

#### 4) Kriteria Keputusan

##### a. Secara Simultan

Jika Signifikansi  $F < (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika Signifikansi  $F > (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

##### b. Secara Parsial

Jika Signifikansi  $t < (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika Signifikansi  $t > (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 5) Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan analisis tersebut maka ditarik kesimpulan, apakah hipotesis yang telah ditetapkan diterima atau ditolak. Dalam melakukan analisisnya penelitian ini menggunakan SPSS 25 untuk hasil yang diperoleh lebih akurat.