**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. **Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian (Sugiyono, 2013:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode 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 (Sugiyono, 2013:147). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi pengetahuan kewirausahaan siswa, motivasi berprestasi, efikasi diri siswa dan minat berwirausaha.

Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerjaserta berimplikasi pada kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2013:54).

* 1. **Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Tanpa operasionalisasi variabel akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

* + 1. **Definisi Variabel Penelitian**

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38). Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:60).

Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (Y), Kinerja (Z) Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas), (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:59). Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel predictor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi sebagai variabel independen (X1)

Menurut Sedarmayanti (2013:126) kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Sementara menurut Surya Dharma (2013:102) mengatakan bahwa kompetensi bisa dikatakan apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

1. Kompensasi sebagai variabel independen (X2)

Menurut Sedarmayanti (2014:239) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Ada juga teori pendukung lainnya yang dikemukakan oleh Ardana (2012:153) berpendapat bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

1. Variabel Intervening (Y)

Sugiyono (2013:61) menyatakan bahwa :

“Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Motivasi Kerja merupakan penilaian ses­eorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemam­puannya dalam mengerjakan suatu tugas ter­tentu untuk mencapai hasil tertentu (Siagian (2012:138).

1. Variabel Dependen (Variabel terikat), (Z)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya masalah yang terjadi dari variabel independen (variabel bebas) dan bersifat mempengaruhi terhadap variabel dependen (terikat). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja. Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

* + 1. **Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.Dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z).

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

| **Konsep Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Ukuran** | **Pernyataan Kuesioner** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **(X1)**  **Kompensasi**  **“**kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.”  **Sedarmayanti (2014:239**) | Kompensasi Langsung | Gaji | Tingkat besaran gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan | Saya menerima beasaran gaji secara langsung sesuai dengan beban pekerjaan yang saya terima |
| Insentif | Tingkat kesesuaian besaran insentif yang diterima berdasarkan beban kerja | Saya merasa sesuai besaran insentif yang diterima |
| Saya merasa sesuai dengan insentif yang diterima berdasarkan dengan beban kerja |
| Uang Lembur | Tingkat penerimaan besaran uang lembur sesuai lamanya jam pekerjaan | Saya merasa puas dengan uang lembur yang diterima dengan waktu yang dikeluarkan |
| Tunjangan | Tingkat kesesuaian pemberian tunjangan | Saya menerima besaran tunjangan sesuai dengan jabatan |
| Saya menerima besaran tunjangan hari raya |
| Kompensasi Tidak Langusng | Jaminan kebutuhan kesehatan dan kesejateraan kerja | Tingkat kebutuhan jaminan kesehatan | Saya merasa terjamin mengenai jaminan kesehatan |
| Tingkat kebutuhan jaminan kesejahteraan | Saya merasa terjamin mengenai jaminan kesejahteraan |
| Promosi jabatan | Tingkat mendapatkan promosi jabatan | Saya mendapatkan kesempatan mengenai kenaikan jabatan |
| Pelayanan bagi pekerja | Tingkat seberapa cepat pelayanan bagi pekerja | Saya merasakan respon yang cepat dalam pelayanan bagi pekerja |
| **(X1)**  **Kompetensi**  “kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.”  **Sedarmayanti (2013:126)** | *Value Driven* | Integritas | Tingkat melebihi capaian hasil akhir | Saya dapat melakukan capaian melebihi hasil akhir |
| Belajar Berkelanjutan | Tingkat pencapaian pengetahuan yang maksimal dengan kegiatan melanjutkan belajar (training) | Saya mengikuti training guna menambah pengetahuan dalam pekerjaan |
| Unggul | Tingkat menanamkan menjadi pribadi yang unggul di dunia kerja | Saya menanamkan pribadi yang unggul di dunia kerja |
| Kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan kerja | Tingkat perhatian kesehatan dari perusahaan, lingkungan kerja dari perusahaan | Saya mendapatkan perhatian kesehatan dari perusahaan |
| Tingkat perhatian keselamatan kerja | Saya mendapatkan perhatian keselematan kerja dari perusahaan |
| Tingkat perhatian lingkungan kerja | Saya mendapatkan perhatian lingkungan kerja dari perusahaan |
| Kompetensi Inti | Komitmen terhadap organisasi | Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi | Saya selalu menerapkan komitmen yang kuat terhadap organisasi |
| Inovasi | Tingkat melakukan inovasi dalam bekerja | Saya selalu melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan |
| Kerjasama | Tingkat hubungan kerjasama sesama karyawan | Saya dapat melaksanakan kerjasama dengan kompak sesama karyawan |
| Membangun hubungan | Tingkat membangun hubungan baik dengan rekan kerja | Saya selalu berhubungan dengan baik sesama rekan kerja |
| Kompetensi Spesifik | Strategi perusahaan | Keakuraatan perencanaan strategi perusahaan | Saya percaya bahwa perencanaan strategi perusahaan sudah akurat |
| Fokus bisnis | Tingkat kefokusan dalam mengelola bisnis | Saya selalu fokus dalam menjalankan bisnis perusahaan |
| Kepemimpinan | Tingkat seberapa besar peran kepemimpinan terhadap karyawan | Saya yakin dalam pemimpin memiliki peranan penting terhadap kemajuan karyawan |
| Pengembanga karyawan | Tingkat kesesuaian pengembangan karyawan | Saya merasa sesuai mengenai pengembangan yang telah diberikan |
| Membuat keputusan | Tingkat pengambilan keputusan dalam bekerja | Saya mengambil keputusan dengan tepat dalam bekerja |
| **(Y)**  **Motivasi Kerja**  “Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang ingin dan rela untuk menggerakan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”  **Siagian (2012:138)** | Kebutuhan berprestasi | Memiliki inovasi dalam bekerja | Tingkat melakukan inovasi dalam bekerja | Saya selalu melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjan |
| Dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan | Tingkat dorongan untuk mengambil resiko dalam pekerjaan | Saya berani mengambil resiko dalam menyelesaikan bekerja |
| Kebutuhan berkuasa | Keinginan untuk mempengaruhi karyawan lain | Tingkat kemampuan dalam mempengaruhi karyawan | Saya dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam melakukan tugas |
| Posisi dalam kelompok | Tingkat mendapatkan posisi dalam kelompok | Saya bisa mendapatkan posisi dalam kelompok kerja |
| Kebutuhan berafiliasi | Hubungan organisasi | Tingkat keeratan hubungan organisasi | Saya dapat merasakan keeratan hubungan organisasi dengan baik |
| Keinginan untuk bekerja sama | Tingkat keinginan untuk bekerjasama | Saya selalu ingin melakukan bekerjasama |
| Menjaga kekompakan | Tingkat kebersamaan sesama rekan kerja | Saya menjalin kebersamaan untuk membangung kekompakan |
| **(Z)**  **Kinerja**  “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”  **Mangkunegara (2011:67)** | Kualitas | Kerapihan | Tingkat kerapihan mengerjakan pekerjaan | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapih |
| Ketelitian | Tingkat ketelitian mengerjakan dan memeriksa pekerjaan | Saya selalu teliti dalam mengerjakan dan memeriksa pekerjaan ketika selesai |
| Hasil kerja | Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah | Saya dapat menyelesikan hasil kerja sesuai dengan perintah |
| Kuantitas | Kecepatan | Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas | Saya dapat menyelesaikan tugas yang ditentukan dengan cepat |
| Kemampuan | Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target | Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan cepat |
| Kerjasama | Jalin kerjsama | Tingkat menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja | Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik bersama rekan kerja dan reka kerja |
| Kekompakan | Tingkat kekompakan dalam bekerjasama dengan karyawan lain | Saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain dengan kompak |
| Tanggung jawab | Hasil kerja | Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja | Saya memiliki rasa tanggung jawab mengenai hasil pekerjaan |
| Mengambil keputusan | Tingkat tanggung jawab pada saat mengambil keputusan | Saya bertanggung jawab pada setiap pengambilan keputusan |
| Inisiatif | Kemampuan | Tingkat memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas | Saya selalu berinisiatif dalam melaksanakan tugas |

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2017

**3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang menggunakan karyawan PT. Pindad (Persero) sebagai subyek penelitian.

* + 1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013: 135). Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawandi PT. Pindad (Persero) maka populasi yang diambil adalah karyawan PT. Pindad (Persero) bagian unit produksi dengan jumlah 1.623 karyawan, dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Daftar Populasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Unit** | **Jumlah** |
| 1 | Unit Non Produksi | 810 |
| 2 | **Unit Produksi** | **1.623** |
| 3 | Anak Perusahaan | 56 |
| **Total** | | 2.489 |

Sumber : Rekapitulasi Pegawai PT. Pindad (Persero)

Tabel 3.2 menunjukan jumlah populasi pada bagian produksi penelitian ini adalah 1.623 karyawan.

* + 1. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013: 116). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sample itu, kesimpulan akan dilakukan untuk populasi. Untuk itu sample yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili)

Didalam penelitian ini penulis menggunakan teknik slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut :

n =

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan di PT. Pindad

e2 = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 10 %

Jadi :

n = →100

Perhitungan diatas menunjukan jumlah total sampel penelitian sebanyak 94 lalu dibulatkan menjadi 100 responden pegawai PT. Pindad (Persero) dengan batas toleransi 10%. Penentuan responden dipilih menggunakan meotde *probability sampling* dengan teknik sampel *random sampling*.

*Probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

*Simple random* merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (sugiyono, 2010:74).

Adapun prosedur *random sampling*menurut Notoadmodjo (2010:85) yaitu :

* 1. Cara undian

Pengambilan sampel secara undian adalah seperti layaknya orang melaksanakan undian. Adapun langkah-langkah adalah :

* + - * 1. Membuat daftar tabel berisi semua subjek, objek, peristiwa atau kelompok
        2. Memberi kode berupa angka –angka untuk semua yang aka diselidiki dalam nomor 1.
        3. Menulis kode tersebut, masing-masing pada selembaran kertas.
        4. Menggulung setiap kertas kecil berkode tersebutdan memasukan dalam kaleng.
        5. Mengocok baik-baik kaleng tersebut dan mengambil satu persatu sesuai dengan kebutuhan.
  1. Ordinal

Cara ini dilakukan dengan memilih nomor-nomor genap atau ganjil atau kelipatan tertentu, adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

* + - * 1. Membuat daftar yang berisi subjek, objek, peristiwa atau kelompok yang akan diselidiki lengkap dengan nomor urutannya.
        2. Mengambil nomor tertentu, misalnya nomor-nomor genap atau ganjil semua.

1. Cara randominasi dari tabel bilangan random

Cara ini menurun para peneliti untuk memilih anggota sampel dengan langkah sebagai berikut :

* + - * 1. Membuat daftar nomor dan nama subjek atau peristiwa.
        2. Membuat tabel yang berisi nomor-nomor subjek.
        3. Menjatuhkan pensil secara sembarang pada petak-petak tabel yang telah berisi nomor sampai diperoleh anggota sampel yang dibutuhkan.
  1. **Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitan atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung (Arikunto, 2013:22). Pengertian lain dari data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan peneliti yang sesuai dengan keinginan peneliti atau data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian yang sedang berjalan. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

1. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan bersama karyawan PT. Pindad.

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung, dimana observasi dalam penelitian ini adalah dengan mengamati karyawan PT. Pindad.

1. Kuesioner

Yaitu cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Kuesioner yang digunakan disini menggunakan skala *semantic differential.*

1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, SMS, foto dan lain-lain (Arikunto, 2013:22). Adapun data yang diperoleh meliputi:

1. Perpustakaan

Data sekunder diperoleh melalui literatur-literatur yang digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.

1. Buku

Data sekunder diperoleh dari buku yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan bisa juga dari jurnal dan laporan.

* 1. **Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Sugiyono (2013:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2013:147).

Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *semantic differensial*. Sugiyono (2012:97) mengatakan skala pengukuran yang berbentuk *semantic differensial* dikembangkan oleh Osgood. Skala ini juga digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “sangat positifnya” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatifnya” terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval, dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap/karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang. Skala ini berisikan sifat-sifat *bipolar* (dua kutub) yang berada dalam titik ekstrim yang berlawanan yang digunakan untuk menentukan reaksi responden terhadap objek tertentu. Responden dapat memilih jawaban, dengan rentang jawaban yang positif sampai negatif. Hal ini tergantung persepsi responden kepada yang dinilai seperti alternative jawaban dengan *semantic differential* dibawah ini :

Sangat tidak setuju sangat setuju sekali

1. 7

Gambar 3.1

Skala *Smantic Differential*

Data yang dianalisis menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui bentuk hubungan antara X terhadap Y dan implikasinya terhadap Z dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu menguji hubungan sebab akibat antar variabel.

* + 1. **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud analisis statistik deskripsi 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.

Menurut Sugiyono (2013:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan frekuensi dengan menggunakan rata-rata (mean). Setelah dilakukan penyebaran kuesioner sebagai intrument alat ukur kepada para responden, lalu hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130) yaitu :

Nilai rata-rata = ∑ (*frekuensi \*bobot*)

∑ sampel *(n)*

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 7

Lebar Skala = 7-1

= 0,85

7

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

**Tafsiran Nilai Rata-rata**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval** | **Kriteria** |
| 1,00 - 1,85 | Sangat tidak baik /sangat rendah |
| 1,86 - 2,71 | Tidak baik/rendah |
| 2,72 - 3,57 | Kurang baik/ kurang tinggi |
| 3,58 - 4,43 | Cukup baik/cukup tinggi |
| 4,44 - 5,29 | Baik/tinggi |
| 5,30 - 6,15 | Sangat baik/sangat tinggi |
| 6,16 - 7,00 | Sangat baik sekali/sangat tinggi sekali |

Sumber: data diolah (2017)

* + 1. **Analisis Verifikatif**

Menurut Sugiyono (2013:55), analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Barikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

* + - 1. **Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghozali, 2006).

Menurut Sugiyono (2013:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

r =

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

∑X = jumlah skor item

∑Y = jumlah total skor jawaban

∑X2 = jumlah kuadrat skor item

∑Y2 = jumlah kuadrat total skor jawaban

∑XY = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

t =

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya.Bila thitung > ttabel, berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila thitung ≤ ttabel, berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validititas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*>0,30 (Priyatno, 2009).

* + - 1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:121) ada juga yang mengatakan bahwa uji realibilitas itu digunakan untuk menguji alat ukur yang digunakan dapat secara terus menerus atau hanya satu kali pemakaian. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika rhitung **>**rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika r > 0,3. Sebaliknya, jika rhitung **<**rtabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alph*a, jika nilai *Alpha*> dari nilai rtabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

* + 1. **Analisis Jalur *(Path Analysis)***

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2013:70).

Langkah pertama yang harus dikerjakan sebelum melakukan analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel-variabel yang dikaji, dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja(Y) dan Kinerja Karyawan (Z).

Berdasarkan judul penelitian maka model analisis jalur analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

ε1

ε2

**X1**

ρ

**Z**

**Y**

**X2**

ρ

**Gambar 3.1**

**Diagram Jalur**

Keterangan :

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

Y = Motivasi Kerja

Z = Kinerja Karyawan

ρ = Koefisien jalur Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

ρ = Koefisien jalur Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

= Koefisien korelasi antara variabel independen

ε= Pengaruh faktor lain

Gambar diagram jalur seperti terlihat pada gambar 3.1 di atas dapat di formulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural sebagai berikut :

Persamaan Jalur Substruktur Pertama :

= ρ + ρ + ε1

Persamaan Jalur Substruktur Kedua :

Z = + ε2

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Pengaruh langsung hasil dari X terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh langsung *(Direct Effect)*

X Y : ρ

Y Z :

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalu variabel lain yang disebut variabel intervening. Pengaruh tidak langsung dari X terhadap Z melalui Y atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung *(Indirect Effect)*

X Y Z : (ρ) ()

Serta pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Penjelasan di atas memperlihatkan bahwa hasil pengaruh langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

* + 1. **Koefisien Determinasi**

Analisis ini akan digunakan dengan menguji besarnya kontribusi yang ditunjukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X terhadap Y kemudian X dan Y terhadap Z, yang dinyatakan dalam persentase. Analisis ini dapat menggunakan rumus :

**KD = rX 100%**

Dimana :

KD = Seberapa besar perubahan variabel independen terhadap variabel dependen

r **=** Kuadrat koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

* 1. Jika KD mendekati nol, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen rendah.
  2. Jika KD mendekati satu, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.
     1. **Uji Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2013:64). Definisi hipotesis adalah sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria.

Rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan di uji dan dibuktikan kebenarannya, adapun penguji hipotesis parsial dan hipotesis simultan, sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Parsial
   * + 1. Hipotesis 1

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara teori.

* + - 1. Hipotesis 2

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) secara teori.

* + - 1. Hipotesis 3

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z) secara teori.

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus sebagai berikut :

t =

Dimana :

n = Jumlah sampel

r = Nilai Korelasi parsial

k = Jumlah variabel indepeden

Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

* + - * 1. Jika thitung > ttabel maka H0 ditolak.
        2. Jika thitung < ttabel maka H0 diterima.

1. Uji Hipotesis Simultan

Hipotesis 4

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja(Y) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) secara teori.

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

Fhitung = (n – k – 1) R2

k (1 – R2)

Dimana :

R2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan α = 0,05 dan derajat bebas (k; n-k-1), selanjutnya Fhitung bandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika Fhitung> Ftabel, maka Ho ditolak, Ha diterima.
2. Jika Fhitung< Ftabel, maka Ho diterima, Ha ditolak.
   1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. Pindad (Persero) Bandung. Penelitian yang dilakukan diperkirakan sekitar 6 (enam) bulan meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan seminar hasil penelitian.

* 1. **Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh penulis adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.