

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Data penelitian yang diperoleh tersebut diolah, dianalisis secara kuantitatif. Serta diproses lebih lanjut dengan alat bantu berupa dasar-dasar teori yang dipelajari sebelumnya sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti dan kemudian dari hasil tersebut ditarik kesimpulan.

Metode Deskriptif menurut Sugiyono (2016:29) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan. Metode penelitian deskriptif berguna untuk menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi Pada PT. SUCOFINDO Bandung.
2. Bagaimana Motivasi karyawan Pada PT. SUCOFINDO Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. SUCOFINDO Bandung

Kemudian definisi metode verikatif menurut Sugiyono (2016:34) sebagai berikut: "Metode verifikatif yaitu suatu penelitian yang di tujukan untuk menguji

teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis di terima atau di tolak. Metode penelitian verifikatif untuk mengetahui dan mengkaji Seberapa besar pengaruhkompensasidan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. SUCOFINDO Bandung baik secara parsial maupun simultan.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

#### **3.2.1 Definisi Variabel**

Variabel didefinisikan agar terdapat kesamaan persepsi dalam mengkaji konsep yang sedang diteliti. Definisi ini merupakan definisi konkrit atau karakteristik konsep atau konstruk yang akan diukur (Bambang S Sudibjo, 2015:46)

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variabel*)

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas (*dependent variabel*). Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

- a. Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Rivai (2014:714)

b. Motivasi ( $X_2$ )

Suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang (Sofyandi dan Garniwa dalam Chaerunnisa (2016)

2. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain (*independent variabel*). Variabel terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Wilson Banangun (2015: 231)

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, dan mengacu pada teori yang ada, maka penulis menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan kondisi dan situasi dengan kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan di PT Sucofindo. Operasionalisasi variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b> Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (sofyandi (2014:714))	1. Kompensasi Langsung	1. Gaji	- Tingkat gaji yang diterima	Ordinal	1
			- Tingkat memenuhi kebutuhan hidup	Ordinal	2
		2. Upah	- Tingkat upah sesuai pekerjaan	Ordinal	3
			- Tingkat pemberian upah	Ordinal	4
		3. Insentif	- Tingkat insentif yang diperoleh	Ordinal	5
			- Tingkat besarnya insentif	Ordinal	6
	2. Kompensasi Tidak Langsung	1. Tunjangan	- Tingkat tunjangan hari raya	Ordinal	7
			- Tingkat tunjangan pendidikan	Ordinal	8
		2. Jasa Pelayanan	- Tingkat fasilitas perusahaan	Ordinal	9
			- Tingkat kendaraan operasional	Ordinal	10
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b> "Karyawan mempunyai cadangan energy potensial, bagaimana energy ini dilepaskan dan	1. Kebutuhan akan prestasi ( <i>need for achievement</i> )	1. Penghargaan diri	- Tingkat Penghargaan diri	Ordinal	1
		2. Pengakuan akan prestasi	- Tingkat Pengakuan akan	Ordinal	2
		3. Pelatihan kerja	- Tingkat pelatihan kerja	Ordinal	3

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia (Mc. Clelland (2014:162))	2. Kebutuhan akan afiliasi ( <i>need for affiliation</i> )	1. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	- Tingkat bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal	4
		2. Menyelesaikan pekerjaan	- Tingkat menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	5
		3. Menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	- Tingkat menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	Ordinal	6
	3. Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>need for power</i> )	1. Kebutuhan akan hubungan teman yang baik	- Tingkat kebutuhan akan hubungan teman yang baik	Ordinal	7
		2. Kerja sama antar individu	- Tingkat kerja sama antar individu	Ordinal	8
		3. Saling menghormati	- Tingkat saling menghormati	Ordinal	9
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Robbins and Judge (2015: 231))	1. Kualitas	1. Pekerjaan sesuai standar	- Tingkat pekerjaan sesuai standar	Ordinal	1
		2. Hasil pekerjaan sesuai standar kualitas	- Tingkat hasil pekerjaan sesuai standar kualitas	Ordinal	2
		3. Hasil pekerjaan lebih baik	- Tingkat hasil pekerjaan lebih baik	Ordinal	3
	2. Kuantitas	1. Hasil pekerjaan sesuai target	- Tingkat hasil pekerjaan sesuai target	Ordinal	4

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		2. Kemampuan meningkatkan jumlah pekerjaan	- Tingkat kemampuan meningkatkan jumlah pekerjaan	Ordinal	5
		3. Hasil pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu	- Tingkat hasil pekerjaan dibandingkan waktu lalu	Ordinal	6
	3. Ketepatan waktu	1. Karyawan selalu hadir tepat waktu	- Tingkat karyawan selalu hadir tepat waktu	Ordinal	7
		2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	- Tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	8
	4. Efektivitas	1. Menyelesaikan tugas sesuai target waktu	- Tingkat karyawan menyelesaikan tugas sesuai target waktu	Ordinal	9
		2. Menggunakan sumber daya secara efektif	- Tingkat karyawan menggunakan sumber daya secara efektif	Ordinal	10
	5. Kemandirian	1. Tanpa menunggu perintah	- Tingkat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah	Ordinal	11
		2. Karyawan dapat bekerja mandiri	- Tingkat karyawan dapat bekerja mandiri	Ordinal	12

### **3.3 Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Sub bab ini akan dijelaskan mengenai pengertian populasi serta ukuran sampel yang akan digunakan didalam penelitian ini. Dimana sampel tersebut yang kemudian akan menjadi responden atau sumber data bagi peneliti. Di dalam penelitian, tidaklah selalu untuk meneliti seluruh jumlah individu dalam populasi karena di samping memakan biaya besar juga akan membutuhkan waktu yang lama. Karena itu, dari populasi tersebut dapat diambil suatu jumlah sampel yang memadai dan cukup *representative* dalam mewakili populasinya, untuk diteliti.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas :Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016;115). Adapun populasi karyawan PT Sucofindo berjumlah 53 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2016:73) adalah : “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Nazir (2014:325).

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini

dikarenakan jumlah populasinya sedikit dan terbatas, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 53 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT. Sucofindo Bandung.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam pelaksanaan pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah teknik pengumpulan data. Adapun dalam pengumpulan data digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Studi pustaka (*library research*)

Merupakan penelitian secara teoritis untuk memperoleh data sekunder yang dilakukan untuk mendapatkan teori yang diperlukan sebagai landasan teori masalah yang akan diteliti.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Merupakan penelitian lapangan yang dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuesioner, yaitu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis dan diberikan kepada karyawan secara acak.
- b. Meneliti dan mengumpulkan dokumen-dokumen dari perusahaan yang diperlukan.



### **3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis**

Muhidin dan Abdurahman (2015:53) menyatakan bahwa : Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.

#### **3.5.1 Metode Analisis Data**

Analisis data adalah penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud teknik analisis data adalah:

“Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. atau dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan”.

##### **3.5.1.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Terdapat dua syarat penting yang berlaku untuk sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabelnya instrumen yang ada dalam kuesioner tersebut, untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016:109).

Pengujian validitas menurut Simamora (2014 :172) yaitu :

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang ingin di ukur, dengan kata lain mampu memperoleh data yang dapat dari variabel yang diteliti.

Selanjutnya, untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan pengujian validitas konstruk (*construk validity*). Tahapannya, setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis item, di mana skor butir dikorelasikan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mengkorelasikan tiap butir instrumen digunakan rumus Korelasi *Product Moment* (Bambang S. Soedibjo, 2015: 81)

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right) \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right\} \left\{ n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right\}}}$$

Notasi rumus dioperasionalkan sebagai berikut:

$r_{xy}$  = Koefisien validitas butir pernyataan yang dicari

$n$  = Banyaknya responden

$x_i$  = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

$y_i$  = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\Sigma x_i$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\Sigma y_i$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\Sigma x_i^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing distribusi X

$\Sigma y_i^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing Y

Semua item kuesioner yang digunakan untuk mengukur kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan, akan diuji validitasnya. Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai *Correct item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Dengan  $r$  tabel untuk 53 responden sebesar 0.266 maka apabila data perhitungan SPSS koefisien korelasi ( $r$ ) diketahui bahwa seluruh korelasi item variabel  $X$  lebih besar dari  $r$  tabel maka instrumen dinyatakan valid. Begitu pula untuk variabel  $Y$ , jika seluruh korelasi item variabel  $Y$  lebih besar dari  $r$  tabel maka instrumen dinyatakan valid.

Kriteria pengujian validitas menurut Simamora (2014 : 174) keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid, dapat dilakukan dengan cara berikut :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Untuk penelitian ini, perhitungan menggunakan software *SPSS for Windows*

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2016:109).

Pengertian Reliabilitas menurut Simamora (2014 : 177), adalah :

”Tingkat kehandalan kuesioner yang apabila diuji cobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.”

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep reliabilitas tersebut yaitu konsistensi. Pengujian terhadap konsistensi internal yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternatif lain yang dapat dilakukan oleh peneliti

untuk menguji realibilitas, di samping pengukuran koefisien stabilitas dan ekuivalensi. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen. Teknik yang akan digunakan untuk mengukur konsistensi internal adalah teknik *alpha Croncbach's*. Adapun alasan menggunakan rumus *alpha Croncbach's* karena nilai koefisien *alpha Croncbach's* merupakan indeks yang cukup sempurna dalam mengukur reliabilitas konsistensi antar butir (Sekaran dalam Bambang S. Soedibjo, 2015: 83). Rumus *alpha Croncbach's* adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Keterangan :

k = Jumlah butir

$\sum V_i$  = jumlah varians butir

$V_t$  = Varians total skor butir

Di mana rumus penghitungan varians, dengan n adalah jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$V = \frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}$$

Ketentuan tinggi rendahnya nilai reliabilitas menunjukkan besarnya konsistensi internal data (korelasi antara butir). Untuk melihat tingkat korelasi antar butir tersebut dapat dilihat pada tabel penolong pernyataan angka reliabilitas sebagaimana disajikan berikut:

**Tabel 3.2**  
**Makna Nilai Reliabilitas**

No	Kisaran Nilai	Pernyataan
1	< 0,6	Reliabilitas kurang baik
2	0,7	Reliabilitas layak
3	> 0,8	Reliabilitas baik

Sumber: Bambang S. Soedibjo (2015 : 72)

Teknik yang digunakan untuk mengukur konsisten internal penulis menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22.00 for windows.

### 3.5.1.2 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif analisis menurut Nazir (2014 : 54 ) adalah:

“Metode yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang di selidiki”.

Sedangkan menurut Hasan (2014:185) :

“Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel.”

Analisis deskriptif dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Analisis deskriptif menggunakan satu variabel atau lebih tapi bersifat mandiri, oleh karena itu analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan.

Untuk menganalisis tanggapan responden menggunakan analisis pembobotan. Pada penelitian variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) datanya merupakan data ordinal, sehingga untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot. Sehingga untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari

panjang rentang bobot kelima klasifikasi. Selanjutnya kriteria pengklasifikasian juga mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Umar (2014;224) dengan rumus :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

Keterangan :

Skor tertinggi = bobot tertinggi X Jumlah Responden

Skor terendah = bobot terendah X Jumlah Responden

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \frac{(5 \times 53) - (1 \times 53)}{5} \\ &= \frac{265 - 53}{5} \end{aligned}$$

$$\text{Rentang Skor} = 42,4$$

Sehingga hasil Rentang Klasifikasi Skor dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Rentang Klasifikasi Skor per Item Pertanyaan**

Rentang Skor	Kategori
222,6 – 265	Sangat Baik
180,2 – 221,6	Baik
137,8 – 179,2	Kurang Baik
95,4 – 136,8	Tidak Baik
53 – 94,4	Sangat Tidak Baik

### 3.5.1.3 Analisis verifikatif

Menurut Sugiyono (2015:55) Metode verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Teknik analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X<sub>1</sub>), motivasi(X<sub>2</sub>).terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan analisis regresi berganda, analisis kofesien korelasi dan koefisien

determinasi. Sebelum menggunakan analisis tersebut, data dipastikan sudah ditabulasi, diketahui validitas dan reliabilitasnya, serta data sudah menjadi data interval.

### 3.5.2 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul kemudian dapat memberikan interpretasi. Hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan.

#### 3.5.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan mengetahui pengaruh penelitian Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

$Y$  : Kinerja Karyawan

$X_1$  : Kompensasi

$X_2$  : Motivasi

$\beta_0$  : Intercept (Konstanta)

$\beta_{1,2}$ : Koefisien Regresi

$e$  : Error

### 3.5.5.2 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menentukan hubungan antara kedua variabel yang ada, yaitu variabel independen dan variabel dependen, maka dilakukan uji korelasi *Pearson*.

Rumus Korelasi *Pearson Product Moment* :

$$r_{YX_j} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[ n\sum X^2 - (\sum X)^2 \right] \left[ n\sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi *Pearson* antara item dengan variabel yang bersangkutan

$X$  = Skor Item dalam variabel

$Y$  = Skor semua item dalam variabel

$n$  = Jumlah responden

Untuk melihat tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada tabel tingkat hubungan korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Tingkat Hubungan 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 (2016:231)

Tanda (+) dan (-) yang terdapat dalam koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan antara dua variabel tersebut. Tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya turun. Sedangkan tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya naik.



Besarnya koefisien korelasi adalah  $-1 \leq r \leq 1$

- a. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
- b. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

### 3.5.2.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan program Microsoft/SPSS atau secara manual dengan rumus koefisien determinasi adalah :

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

Di mana :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

### 3.5.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan statistik uji hipotesis. Pengelolaan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *software IBM SPSS statistics* agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.

#### 3.5.3.1 Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis nol yang dikemukakan dalam pengujian ini adalah bahwa semua variabel independen yang dipergunakan dalam model persamaan regresi serentak

tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka pedoman yang digunakan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang dapat diambil adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berarti koefisien signifikan secara statistik (Ghozali, 2016).

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan Uji F adalah sebagai berikut:

#### 1. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Di mana hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu hipotesis tentang tidak adanya pengaruh, umumnya diformulasikan untuk ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- 1).  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari kompensasi (Variabel  $X_1$ ) dan motivasi (Variabel  $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Variabel  $Y$ )
- 2).  $H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$  artinya paling tidak terdapat salah satu variabel kompensasi (Variabel  $X_1$ ), dan motivasi (Variabel  $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Variabel  $Y$ ).

#### 2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$

Tingkat signifikansi 0.05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Dengan

$$DF = n - (k+1)$$

### 3. Menghitung Uji (F-Test)

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

Sumber: Sugiyono (2016:257)

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi gabungan

$k$  : Jumlah variabel independen

$n$  : Jumlah sampel

### 4. Kriteria Pengambilan Keputusan

- a.  $H_0$  tidak berhasil ditolak apabila  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ , dengan demikian secara bersama tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.
- b.  $H_0$  ditolak apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , dengan demikian secara bersama ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti

#### 3.5.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t (*t-test*) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam hal ini, variabel independennya yaitu kompensasi dan motivasi. Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

### 1. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel X (variabel bebas) dan variabel Y (variabel terikat).

Di mana hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu hipotesis tentang tidak adanya pengaruh. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

#### 1) Hipotesis Pertama

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

#### 2) Hipotesis Kedua

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

### 2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$

Tingkat signifikansi 0.05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

$$DF = n - (k + 1)$$

### 3. Menghitung Uji t (*t-test*)

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

$b_i$  : Koefisien regresi

$Sb_i$  : Standar deviasi koefisien regresi

4. Kriteria Pengambilan Keputusan

- a.  $H_0$  tidak berhasil ditolak apabila  $t$  hitung  $\leq t$  tabel, dengan demikian secara individu tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.
- b.  $H_0$  ditolak apabila  $t$  hitung  $> t$  tabel, dengan demikian secara individu ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti