

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Menurut Sugiyono (2021:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. pada penelitian ini metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yaitu kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja. Sedangkan metode penelitian verifikatif ialah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan metode Statistik. Selain itu untuk membuktikan bahwa apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana kompensasi pada PT Jaswita Jabar.
2. Bagaimana komunikasi pada PT Jaswita Jabar.
3. Bagaimana disiplin kerja pada PT Jaswita Jabar.
4. Bagaimana kinerja pegawai pada PT Jaswita Jabar.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan seberapa besar pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar

## **3.2 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian**

Variabel merupakan suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti. Operasionalisasi variabel digunakan agar penulis dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka penulis harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang diteliti.

Berdasarkan judul penelitian, yaitu pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar yang terdiri dari beberapa variabel, masing-masing variabel akan dijelaskan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2022:67) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel bebas dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) serta Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

### 3.2.2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel independen variabel bebas diberi simbol (X).

Menurut Sugiyono (2022:69) "variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

#### 1. Kompensasi (X1)

Menurut Robert N. Lusssiers dan Jhon R. Hendom (2018:1102) "*Compensation is the total salary and benefits provided by the company in exchange fork work. Compensation greatly effect job satisfaction and retaining employees*" yang artinya "Kompensasi adalah total gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan kerja. Kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan"

#### 2. Komunikasi (X2)

Menurut Carl I. Hovland dalam Effendy (2005:4), *science of communication* atau ilmu komunikasi diartikan sebagai: "*A systematic attempt to formulate in rigorous the principles by which information is transmitted and opinions and attitudes are formed,*" yang artinya Suatu upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas prinsip-prinsip tentang bagaimana informasi disampaikan dan bagaimana pendapat serta sikap terbentuk.

#### 3. Disiplin Kerja (X3)

Menurut Dessler (2018:194) "disiplin kerja merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan"

### **3.2.3 Variabel Terikat (Variabel Dependen)**

Variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen, variabel dependen diberi simbol (Y). Variabel dependen menurut Sugiyono (2022:69) menyatakan bahwa "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

John Miner dialih bahasakan Anwar Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **3.2.4 Operasional Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Di samping itu, tujuannya adalah mempermudah pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2022) definisi dari operasionalisasi: "Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut". Operasionalisasi dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel X dan satu variabel Y operasionalisasi variabel dapat dilihat

pada tabel berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM	
<b>Kompensasi</b> <i>“Compensation is the total salary and benefits provided by the company in exchange for work. Compensation greatly effect job satisfaction and retaining employees”</i> <b>Menurut Robert N. Lussiers dan Jhon R. Hendom (2018:1102)</b>	1. Kompensasi Langsung	a. Gaji pokok	Tingkat pemberian gaji yang sesuai	Ordional	1	
		b. Reward	Tingkat pemberian reward sesuai kinerja	Ordional	2	
		c. Insentif	Tingkat kesesuaian pemberian insentif	Ordional	3	
	2. Kompensasi tidak langsung	a. Fasilitas		Tingkat pemberian fasilitas perlengkapan kantor	Ordional	4
				Tingkat pemberian fasilitas peralatan kantor	Ordional	5
		b. Tunjangan hari raya	Tingkat pemberian tunjangan hari raya	Ordional	6	
		c. Tunjangan Kesehatan	Tingkat pemberian tunjangan kesehatan	Ordional	7	
		d. Cuti	Tingkat pemberian cuti	Ordional	8	
<b>Komunikasi</b> <i>A systematic</i>	1. Komunikasi Internal	<i>Downward Communication</i>	Tingkat kejelasan	Ordional	9	

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
<i>attempt to formulate in rigorous the principles by which information is transmitted and opinions and attitudes are formed,”</i> <b>Menurut Carl I. Hovland dalam Effendy (2005:4)</b>			informasi dari atasan kepada bawahan		
		<i>Upward Communication</i>	Tingkat keterbukaan bawahan dalam menyampaikan informasi/ aspirasi kepada atasan	Ordional	10
		<i>Horizontal Communication</i>	Tingkat kelancaran komunikasi antar rekan kerja	Ordional	11
		Intensitas Pertemuan/Rapat	Tingkat frekuensi dan kualitas pertemuan/rapat	Ordional	12
		Transparansi Kebijakan	Tingkat keterbukaan manajemen dalam menyampaikan kebijakan	Ordional	13
	3. Komunikasi Eksternal	Ketersediaan Media Komunikasi Eksternal (Telepon, Web, Media Sosial)	Tingkat ketersediaan dan aksesibilitas media komunikasi eksternal	Ordional	14
		Kejelasan Pesan Kepada Publik	Tingkat kejelasan pesan/informasi yang disampaikan kepada publik	Ordional	15

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
		Efektivitas Komunikasi Dengan Stakeholder	Tingkat efektivitas komunikasi perusahaan dengan stakeholder	Ordional	16
		Respon Cepat	Tingkat kecepatan perusahaan dalam merespon pihak eksternal	Ordional	17
<b>Disiplin Kerja</b> "disiplin kerja merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan". <b>Menurut Dessler (2018:194)</b>	1. Frekuensi kehadiran	a. Ketepatan waktu dalam bekerja	Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam bekerja	Ordional	18
		b. Jam masuk dan jam pulang	Tingkat ketepatan jam masuk dan jam pulang	Ordional	19
	2. Tingkat kewaspadaan	a. Tegas dalam mengambil keputusan	Tingkat ketegasan dalam mengambil keputusan cepat dan tepat	Ordional	20
		b. Waspada dalam penggunaan fasilitas	Tingkat kehati-hatian dalam menjaga fasilitas kantor	Ordional	21
	3. Ketaatan pada standar kerja	a. Mengerjakan setiap pekerjaan hingga selesai tepat waktu	Tingkat ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat waktu	Ordional	22

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
		b. Mengerjakan setiap pekerjaan dengan profesional	Tingkat profesional dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab	Ordional	23
		4. Ketaatan pada peraturan kerja	a. Kesesuaian pekerjaan	Tingkat pelaksanaan kesesuaian pekerjaan	Ordional
	b. Sanksi pekerjaan		Tingkat kesadaran terhadap sanksi akibat pelanggaran aturan kerja	Ordional	25
	5. Etika Bekerja	a. Sikap menghargai karyawan	Tingkat mengargai dalam hubungan antar karyawan	Ordional	26
		b. Memiliki sikap kerjasama	Tingkat kemampuan dan kemauan kerjasama	Ordional	27
	<b>Kinerja karyawan</b> “ <i>The Willings of a person or group people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results</i> ” Menurut <b>Jhon Miner (2017:70)</b>	1. Kualitas	a. Kerapihan kerja	Tingkat kerapihan dalam pekerjaan	Ordional
b. Ketelitian dalam bekerja			Tingkat ketelitian saat bekerja	Ordional	29
2. Kuantitas		a. Ketepatan waktu dalam bekerja	Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu	Ordional	30

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	ITEM
		b. Hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan waktu yang diberikan	Ordional	31
		c. Kepuasan hasil kerja	Tingkat kepuasan terhadap output kerja yang dihasilkan	Ordional	32
	3. Tanggung jawab	a. Rasa tanggungjawab terhadap kerja	Tingkat tanggung jawab akan tugas	Ordional	33
		b. Rasa tanggungjawab dalam mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam pengambil keputusan	Ordional	34
	4 Kerja sama	a. Jalinan kerja sama antara rekan kerja	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Ordional	35
		b. Kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan kerjaan	Tingkat kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordional	36
	5. Inisiatif	a. Kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat inisiatif pribadi dalam tugas tanpa perintah	Ordional	37
		b. Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordional	38

Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

### 3.3 Populasi Dan Sampel

Peneliti menggunakan populasi serta sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan pegawai pada PT Jaswita Jabar sebagai subjek penelitian penulis. Menurut Sugiyono (2022:117) sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan Teknik sampling tertentu.

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT Jaswita Jabar yang berjumlah 182 orang.

**Tabel 3. 2**  
**Tabel Populasi Karyawan PT Jaswita Jabar**

Status	Jumlah
Karyawan Tetap	125 Orang
Karyawan Kontrak	57 Orang
Jumlah	182 Orang

Sumber : PT Jaswita Jabar (2025)

**Tabel 3. 3**  
**Tabel Sampel PerDivisi Karyawan PT Jaswita Jabar**

Divisi	Proporsi (%)	Jumlah Sampel
SDM & Pengembangan Organisasi	18%	12 orang
Keuangan & Akuntansi	15%	10 orang
Properti & Jasa Usaha	15%	10 orang
Pariwisata (Hotel, Tour & Travel)	18%	12 orang
Pemasaran	12%	8 orang
Pengembangan Usaha & Manajemen Risiko	10%	7 orang
Security	6%	4 orang
Operasional & Pelayanan Usaha	6%	4 orang
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>65 orang</b>

Sumber : PT Jaswita Jabar (2025)

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi, atau sampel adalah sebagian subjek penelitian. Tentu saja jumlah sebagian yang diambil tersebut harus mewakili seluruh jumlah subjek penulisan atau populasi. Menurut Sugiyono (2023:56) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling.

Peneliti mengambil sampel yang sangat representatif (dapat mewakili) jawaban dari populasi yang ada dalam penelitian ini. Untuk menemukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam Calvin (2020:103) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

d<sup>2</sup> = Presisi yang diterapkan

jadi :

$$n = \frac{182}{182 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = 64,53 = 65$$

Berdasarkan perhitungan diatas, menunjukkan jumlah total sampel penelitian sebanyak 64,53 karyawan, tetapi akan dibulatkan menjadi 65 karyawan di PT Jaswita Jabar.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2021:128), teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini

menggunakan *probability sampling*, yaitu teknik yang memberi kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Jenis yang digunakan adalah *simple random sampling*, di mana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan perbedaan strata dalam populasi.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder dengan pengertian sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar. Pengumpulan data primer dilakukan melalui:

- a. Observasi yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas karyawan PT Jaswita Jabar untuk mengetahui bagaimana kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Wawancara yaitu tanya jawab langsung dengan karyawan PT Jaswita Jabar guna memperoleh pendapat mereka terkait proses kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja.
- c. Kuesioner yaitu penyebaran angket berisi pertanyaan tertulis mengenai kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang diberikan kepada responden di luar jam kerja untuk memperoleh data penelitian.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui pihak lain dalam bentuk dokumen atau arsip yang berkaitan dengan penelitian di PT Jaswita Jabar. Pengumpulan dilakukan dengan:

- a. Studi kepustakaan yaitu mempelajari buku, laporan, dan catatan yang berhubungan dengan kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Internet yaitu mencari informasi dari jurnal, artikel, dan karya tulis daring yang relevan dengan topik penelitian mengenai kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar.

### **3.5 Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data ini untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian titik metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian yang digunakan titik langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

#### **3.5.1 Uji Instrumen**

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji validitasi dan uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

#### **3.5.2 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antar data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketetapan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkolerasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefiesin korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka penelitian menggunakan rumus Pearson Product Moment menurut Sugiyono (2023:115) sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden uji coba

$x$  = skor tiap item

$y$  = Skor seluruh item responden uji coba

$\Sigma x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\Sigma y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\Sigma xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiono (2021:246) sebagai berikut:

- a. Jika  $r \geq 0,30$  maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

- b. Jika  $r \leq 0,30$  maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan 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-TotalCorrelation*  $\geq 0,30$ .

### 3.5.3 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2021:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauhmana hasil mengukur dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap semua pernyataan. untuk uji reliabilitas digunakan metode *split-half* hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*.

Hasil penelitian reliabel terjadi jika ada kesamaan data pada waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang Jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan ialah *split half*, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok :

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma AB - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{[(n\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2][n\Sigma B^2 - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = korelasi *Person Product Moment*

$n$  = jumlah responden uji coba

A = variabel nomor ganjil

B = variabel nomor genap

$\Sigma A$  = jumlah total skor belahan ganjil

$\Sigma B$  = jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  = jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  = jumlah kuadran total skor belahan genap

$\Sigma AB$  = jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliable. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* yaitu:

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Keterangan :

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi pearson product method antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen ( $r_b$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

- a) Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b) Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat ada tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### **3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Menurut Sugiyono (2021:206) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Berikut ini peneliti akan menguraikan analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai masalah, situasi, dan kejadian dengan mengumpulkan data

dasar. Menurut Sugiyono (2021:64), analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu atau lebih, tanpa membandingkan atau mencari hubungan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert.

Menurut Sugiyono (2021:146), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator, kemudian dijadikan dasar penyusunan item instrumen dengan alternatif pernyataan. Setiap item jawaban memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan skor masing-masing 5-4-3-2-1.

**Tabel 3. 4**  
**Alternatif Jawaban Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Bila Positif	Bila Negatif
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2018)

Analisis deskriptif pada penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi efikasi diri, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\Sigma \text{Jawaban kuisisioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$NJI(\text{Nilai jenjang interval}) = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$NJI(\text{nilai jenjang interval}) = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

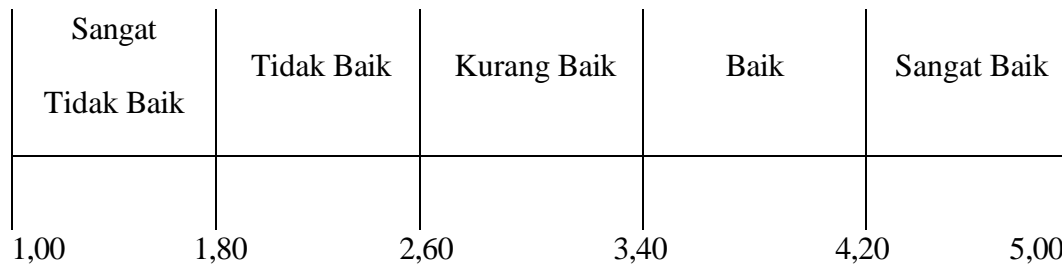
Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui kategori skala adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Tafsiran Nilai Rata-Rata**

Skala		Kategori
1.00	1.80	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1.81	2.60	Tidak baik / Rendah
2.61	3.40	Kurang baik / Kurang tinggi
3.41	4.20	Baik / Tinggi
4.21	5.00	Sangat baik / Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi kedalam garis kontinum. Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori mengenai variabel yang diteliti:



**Gambar 3. 1 Garis Kontinum**

Sumber: Sugiyono (2021)

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat TidakBaik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : TidakBaik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut sugiyono (2021:65) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran darisuatu hipotesis. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X1), komunikasi (X2), disiplin kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

#### 3.6.2.1 *Method of Succesive Iterval (MSI)*

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, data yang didapat masih dalam bentuk skala ordinal. Maka peneliti harus merubah data

tersebut dari skala ordinal menjadi skala interval. Hal tersebut karena peneliti menggunakan metode analisis linier berganda dalam pengolahan datanya. Sebelum data dianalisis dengan menggunakan metode tersebut, untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan menggunakan teknik *Method of Successive Interval* (MSI). Berikut adalah langkah-langkah *Method of Successive Interval* (MSI):

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pernyataan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah bahwa kurval normal.
6. Menghitung *scale value* (sv) untuk masing-masing responden dengan rumus:

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit} - (\text{Area under lower limit}))}$$

Keterangan :

<i>SV (scale value)</i>	: Rata-rata interval
<i>Denisty at lower limit</i>	: Kepaduan batas bawah
<i>Denisty at upper limit</i>	: Kepaduan batas atas
<i>Area under upper limit</i>	: Daerah dibawah batas atas

*Area under lower limit* : Daerah dibawah batas bawah

7. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai ordinal ke nilai interval dengan rumus :

$$Y = Sv + [K]$$

$$K = 1 (SV \text{ min})$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi yaitu menggunakan program ibm *SPSS for windows* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel idependen ( $X_1, X_2$ ), dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel *independent* berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel idependen mengalami kenaikan atau penurunan. Menurut Sugiyono (2021:258) Rumus persamaan regresi linier berganda ditetapkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

$Y$  = Variabel terikat/dependen (kinerja karyawan)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi (kompensasi, Komunikasi, disiplin kerja)

- $X_1$  = Variabel bebas / independen (kompensasi)
- $X_2$  = Variabel bebas / independen (komunikasi)
- $X_3$  = Variabel bebas / indenpenden (disiplin kerja)
- $e$  = Standar error / faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari pada kompensasi/komunikasi dan disiplin kerja.

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2021:213) Analisis Korelasi Berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Rumus yang ditentukan adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{JK \text{ Regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$JK_{\text{regresi}}$  = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) yang diperoleh didapat hubungan  $-1 < R < 1$  yaitu:

1. Apabila  $R = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel semua positif

sempurna.

2. Apabila  $R = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel negatif
3. Apabila  $R = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi
4. Apabila nilai  $R$  berada diantara  $-1$  dan  $1$ , maka tanda negatif menyatakan adanya korelasi tak langsung atau korelasi negatif dan tanda positif menyatakan adanya korelasi langsung atau positif.

**Tabel 3. 6**  
**Taksiran Besaran Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Cukup
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

#### 3.6.2.4 Analisis Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat presentase (%) besarnya pengaruh (kontribusi) variabel Kompensasi (X1), variabel Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

- a. Analisis koefisien determinasi berganda simultan. Analisis koefisien determinasi berganda simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi variabel kompensasi (X1), variabel komunikasi (X2), disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019) yaitu:

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

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

$R^2$  = koefisien korelasi product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam presentasi

- b. Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel kompensasi (X1), variabel komunikasi (X2), disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dalam Sugiyono (2019), yaitu

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Dimana :

$\beta$  = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order = Matrik kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Kd = Koefisien determinasi

Dimana apabila hasil kd menunjukkan :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, Kuat

### 3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan uji, dengan kompensasi hipotesis ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan

variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh variabel-variabel yaitu Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.7.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independent mampu menjelaskan variabel dependennya. Maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , Terdapat pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian di uji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- $k$  = Banyaknya variabel bebas
- $n$  = Banyaknya sampel
- $F$  =  $F_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  ( $n-k-1$ )

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas ( $n-k-1$ ), selanjutnya  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (signifikan).
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan).

### 3.7.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji hipotesis parsial atau Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independent. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji T juga digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Hipotesis parsial dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4.  $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.  $H_0 : \beta_3 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
6.  $H_1 : \beta_3 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji hipotesis parsial atau uji t dengan taraf signifikan 5% atau tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi

k (kelas) = Jumlah variabel independent

Taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ , nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan ketentuannya sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (signifikan).
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak signifikan).

### 3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai jawaban dari responden. Kuesioner dapat berupa suatu pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh penulis adalah kuesioner tertutup di mana jawaban dibatasi atau sudah

ditentukan oleh penulis dan jumlah pertanyaan kuesioner pun telah ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan mengenai variabel kompensasi, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel.

### 3.9 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Jaswita Jabar. Jl. Lengkong Besar No.135 - 137, Balonggede, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40251. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari tanggal April 2025.



**Gambar 3. 2 Lokasi PT Jaswita jabar**

Sumber : Google Maps (2025)