

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan sebuah alat yang digunakan dalam penelitian untuk mencapai suatu tujuan dengan memecahkan sebuah masalah. Menurut *Creswell* dalam (Sugiyono, 2018: 1) menyatakan bahwa “Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017: 11) menyebutkan bahwa “Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih”. Sedangkan metode verifikatif menurut (Sugiyono, 2017: 11) menyebutkan bahwa “Penelitian verifikatif merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah diterima atau ditolak”.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Tabel 3.1  
Jadwal Penelitian

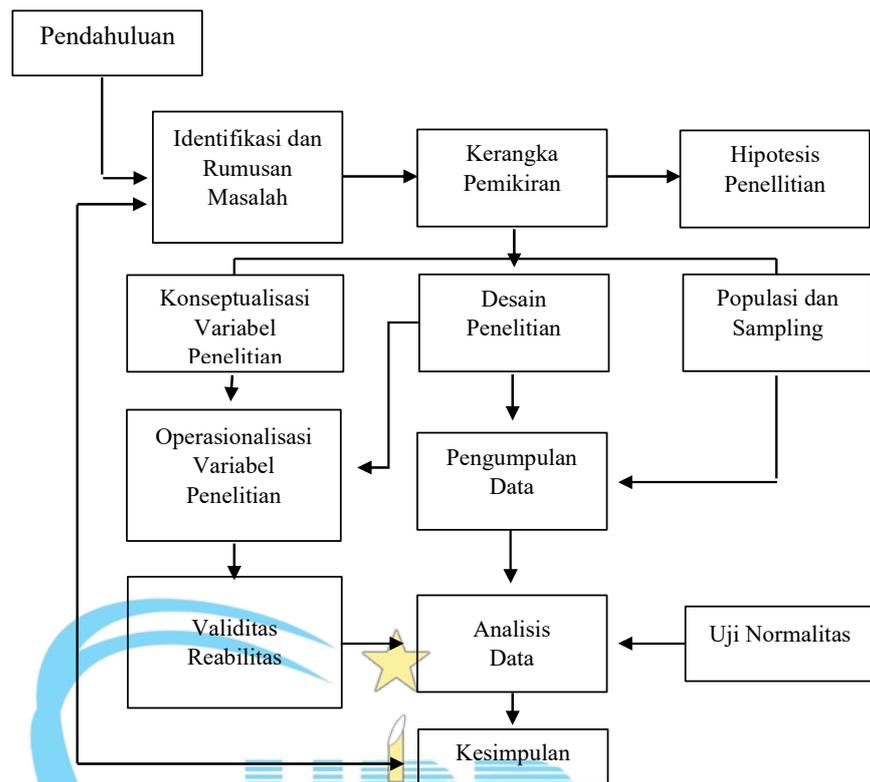
No	Kegiatan	Waktu Penelitian					Juli 2021	Agustus 2021
		Februari 2021	Maret 2021	April 2021	Mei 2021	Juni 2021		
1	Pencarian data empiris	■						
2	Penulisan proposal		■					
3	Perbaikan proposal			■				
4	Seminar proposal					■		
5	Pengambilan data, observasi, dan analisis data						■	
6	Penulisan skripsi							■
7	Perbaikan skripsi							■
8	Sidang skripsi							■

Sumber: Hasil pengolahan peneliti, 2021

### 3.3 Desain Penelitian

Rangkaian penyusunan pada penelitian memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat sehingga data dan informasi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.1**

**Desain Penelitian**

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan gambar 3.1 diatas menjelaskan tahapan-tahapan dalam desain penelitian. Tahapan pertama yang akan dilakukan dalam studi pendahuluan pada objek penelitian yaitu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Untuk meminta data dan melakukan observasi awal tentang kondisi para pegawai yang kemudian dapat dijadikan latar belakang penelitian. Setelah itu dilakukan identifikasi masalah, dimana identifikasi masalah tersebut sebagai dasar dalam membuat suatu rangka pemikiran penelitian dan selanjutnya menentukan hipotesis penelitian.

Setelah tahapan tadi selesai dikerjakan, dibuatlah suatu desain penelitian sebagai kerangka untuk melakukan penelitian. Kemudian peneliti perlu melakukan konseptual atas variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa literature dan studi pustaka yang sesuai

untuk kemudian variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan secara operasional. Selanjutnya melakukan penyusunan kuesioner untuk mendapatkan data dari responden, kuesioner dibuat atas dasar dari setiap indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Setiap indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian selanjutnya dibuat kuesioner. Setelah proses pembuatan kuesioner, langkah selanjutnya yaitu menguji instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan SPSS.

Selanjutnya setelah desain penelitian dibuat, perlu ditentukan populasi dan sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Dari jumlah sampel yang telah diketahui dapat diperoleh data-data dari para responden untuk dikumpulkan, ditransformasikan menjadi data interval serta diuji normalitas. Kemudian data dianalisis melalui analisis regresi linier berganda. Tahapan terakhir setelah dilakukan analisis data maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil analisis tersebut dan menginterpretasikannya.

### **3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

#### **3.4.1 Definisi Variabel**

1. Kompensasi merupakan bentuk imbalan balas jasa atas kinerja yang sudah dilakukan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang ada diperusahaan.
2. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk melakukan komunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaannya mentaati setiap peraturan serta pedoman-pedoman yang berlaku.
3. Kinerja merupakan suatu hasil capaian kerja yang sudah dilakukan dalam periode tertentu. Baik secara kualitas maupun kuantitas sudah dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya didalam perusahaan.

### 3.4.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini yaitu untuk menentukan dimensi dan indikator dari setiap variabel. Sehingga pengujian hipotesis bisa menggunakan alat statistik dan dapat dilakukan dengan baik untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel. Berikut ini operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Indikator	Item Kuesioner	Skala
1	Kompensasi ( $X_1$ ) menurut Menurut Garry Desler dalam (Yani, 2012:139). “Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka”.	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15	Likert
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Menurut Davis dalam (Sinambela, 2016:334) mengatakan bahwa “Disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedomana-pedoman organisasi.	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja 4. Taat terhadap peraturan lainnya	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12 13, 14, 15	Likert
3	Kinerja (Y) menurut Mangkunagara dalam (Masram & Muah, 2017:138). “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas Kemandirian	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15	Likert

Sumber: Hasil pengolahan peneliti, 2021

### **3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Sumber Data**

Pada penelitian ini sumber data yaitu data primer dan data sekunder, berikut ini penjabarannya:

##### **3.5.1.1 Data Primer**

Data primer pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

##### **3.5.1.2 Data Sekunder**

Data sekunder pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan literatur seperti buku, jurnal, internet, dan referensi-referensi lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

#### **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Berikut ini penjabarannya:

##### **3.5.2.1 Observasi**

Menurut Sutrisno dalam (Sugiyono, 2018: 229) mengatakan “Observasi merupakan sebuah proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”.

##### **3.5.2.2 Wawancara**

Menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2018: 316) mengatakan “Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

##### **3.5.2.3 Kuesioner**

Menurut (Sugiyono, 2018: 225) mengatakan “Kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan/pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab”.

### 3.5.3 Teknik Skala

Menurut (Sugiyono, 2019:146) mengatakan “ Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Bobot Skor
Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju	3
Setuju	Setuju	Setuju	4
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju	5

Sumber: (Sugiyono, 2019:147)

## 3.6 Teknik Penentuan Sampel

### 3.6.1 Populasi

Menurut *Corper et al* dalam (Sugiyono, 2018:136) menyebutkan bahwa “Populasi merupakan keseluruhan elemen yang dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi yaitu keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti”.

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang yang berjumlah 53 orang.

### 3.6.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012:120) menyebutkan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel pada penelitian ini yaitu sebagai 53 orang yang merupakan pegawai dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

### 3.6.3 Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2012:122) menyebutkan bahwa “*Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2012:126) menyebutkan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

## 3.7 Pengujian Keabsahan Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017: 125) menyebutkan bahwa “Uji validitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana skor atau nilai ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran atau pengamatan. Validitas pada umumnya dipermasalahkan berkaitan dengan hasil pengukuran psikologis atau non fisik, yang menjadi perhatian utama yang berkaitan dengan karakteristik psikologis dan hasil pengukuran yang sebenarnya diharapkan dapat menggambarkan atau memberikan skor atau nilai suatu karakteristik lain. Setelah ditabulasikan maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya minimal 0,3 keatas maka faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut validitas konstruksi yang baik”. Alat bantu yang digunakan dalam pengolahan data disini adalah program *software* SPSS.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2012: 130) menyebutkan bahwa “Uji reliabilitas adalah pengujian yang dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan cara *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir yang ada diinstrument dengan teknik tertentu. Melalui bantuan program SPSS *for windows*. Uji

reliabilitas dilakukan dengan *cronbach's alpha*. Bila *cronbach alpha* besarnya 0,60 keatas dan positif maka alat ukur ini dapat dipercaya atau tingkat konsistensi dari suatu informasi apabila dilakukan berulang-ulang”.

### 3.7.3 Transformasi Data

Menurut (Kuncoro, 2012: 30) menyatakan bahwa “Langkah-langkah transformasi data ordinal ke interval sebagai berikut:

1. Jawaban dari selembaran kertas responden dari angket yang disebrakan, setelah diisi dan ditabulasikan kemudian diproses dengan mengelompokan sesuai alternatif jawaban dipandu item pertanyaan.
2. Menentukan frekuensi pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Menentukan proporsi kumulatif, setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif, tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara tab perkolom skor.
5. Menentukan nilai Z dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan dentitas, tentukan nilai tertinggi dentitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan koordinat *curve* normal baku.
7. Menentukan *scale value* atau skala nilai, tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Skala (NS)} = \frac{(\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit})}$$

8. Menentukan tranformasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = NS + k$$

$$K = 1 + [NS \text{ min } ]”.$$

### 3.7.4 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013: 160) menyatakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal”. Dalam pengujian ini menggunakan program *software* SPSS.

### 3.7.5 Uji Multikolinearitas

Menurut (Rifkhan, 2018) “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) yang dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Regresi berganda tidak boleh terjadi multikolinear (koefisien korelasi dapat ditentukan antar variabel bebas = 1), jika terjadi maka koefisien regresi tidak dapat ditentukan dan standar erornya menjadi tidak terhingga.

## 3.8 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

### 3.8.1 Rancangan Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016: 148) menyebutkan bahwa “Perhitungan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul lalu membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”. Analisis ini menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil survey yang mengacu pada hasil pengukuran antara lain menggunakan instrumen dari skala *likert*, meliputi analisis rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternative jawaban (skor 1 – 5)

Rentang terendah : Skor terendah x Jumlah sampel

Skala tertinggi : Skor tertinggi x Jumlah sampel

Hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Skala tipe kriteria

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Instrumen dengan skala *likert* pada skala terendah dengan skor satu (1) dan skala tertinggi dengan skor lima (5).

2. Perhitungan skala

Skala terendah = skor terendah x jumlah sampel  
 $= 1 \times 53 = 53$

Skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel  
 $= 5 \times 53 = 265$

Sehingga dapat diketahui penelitian ini rentang skalanya adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{53(5-1)}{5} = 42,4$$

Pada analisis rentang skala ini jawaban responden atas kuesioner diinterpretasikan sesuai dengan variabel pada penelitian ini. Interpretasi jawaban terdapat pada Tabel 3.4 dibawah ini:

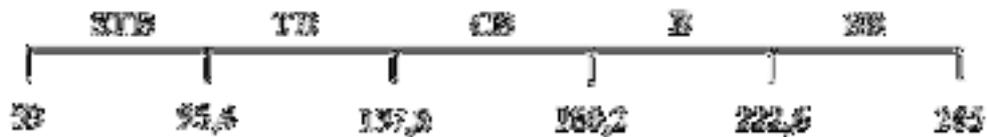
**Tabel 3.4**  
**Analisis Rentang Skala**

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Kompensasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
1	53 – 95,4	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	95,5 – 137,8	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	137,9 – 180,2	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	180,3 – 222,6	Baik	Baik	Baik
5	222,7 – 265	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Data diolah 2020

Dapat dilihat pada tabel 3.4 bahwa nilai rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Dapat dilihat rentang skala jika digambarkan melalui *Bar Scale* sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Bar Scale**

Sumber : (Sugiyono, 2017: 95)

### 3.8.2 Rancangan Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Metode ini digunakan untuk mengetahui berapa besar dampak variabel bebas yang mempengaruhi terhadap variabel terikat. Adapun analisis verifikatif terdiri dari analisis regresi linier berganda dan analisis determinasi. Sebelumnya untuk menganalisis analisis regresi linier berganda baiknya menganalisis transformasi data dengan menggunakan model MSI dan bantuan *software* SPSS.

### 3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent), namun ada pendapat lain dari Sekaran yang menyebutkan bahwa analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval (Islamy, 2016). Pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel (Y) maka dinamakan analisis regresi linear sederhana, namun jika pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2 dan seterusnya) serta satu variabel terikat (Y) maka dinamakan analisis regresi berganda (Islamy, 2016).

Persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

$\varepsilon$  = Kesalahan Residual

### 3.8.2.2 Analisis Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

CD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Sumber: (Sugiyono, 2014: 216)

### 3.8.3 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012: 70) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada faktor-faktor atau data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan”.

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) yang menggunakan rancangan hipotesis melalui penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan adapun hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyebutkan adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, melalui tahapan penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji, lalu perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan terakhir adalah penarikan kesimpulan (Rifkhan, 2018).

#### 3.8.3.1 Uji t (Parsial)

Parameter individual t-test digunakan agar dapat mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial untuk setiap variabel, uji terhadap nilai statistik t juga disebut dengan uji parsial yang berupa koefisien regresi (Rifkhan, 2018).

#### 3.8.3.2 Uji F (Simultan)

Pengujian uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variabel bebas yang terdapat didalam model penelitian secara

bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Rifkhan, 2018).

### 3.8.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji pihak kanan yang menyebutkan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”.

#### 1. Hipotesis 1

- a.  $H_0 : \beta_1 = 0$  artinya kompensasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b.  $H_a : \beta_1 \neq 0$  artinya kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan kriteria  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

#### 2. Hipotesis 2

- a.  $H_0 : \beta_2 = 0$  artinya disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b.  $H_a : \beta_2 \neq 0$  artinya disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan kriteria  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

#### 3. Hipotesis 3

- a.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  artinya secara simultan kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b.  $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  artinya secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan kriteria  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .