

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:2) menyatakan bahwa : “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau pun lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2011:8) : “bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Secara deskriptif penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebasnya dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan secara verikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian di PT. XXX yang beralamat Jl.Pangkal Perjuangan RT 05 RW 15 Kp. Bababakan Desa Tanjung Mekar, Kec Karawang Barat Kab Karawang, Jawa Barat.

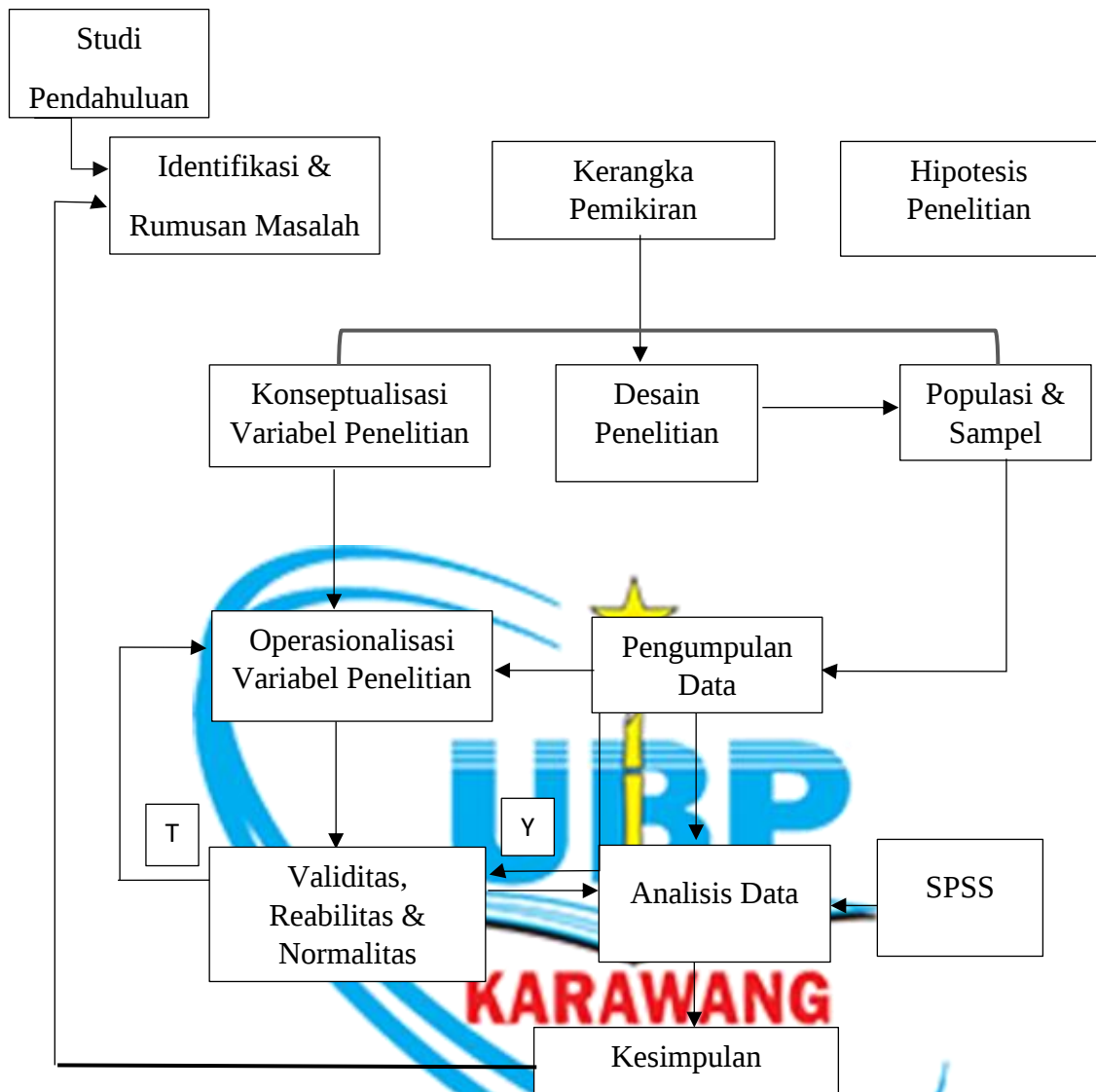
2. Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

N O	KEGIATAN	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penulisan Proposal																												
2	Perbaikan Proposal																												
3	Seminar Proposal																												
4	Pengurusan Izin																												
5	Pengumpulan data dan obeservasi																												
6	Analisis Data																												
7	Penulisan Skripsi																												
8	Perbaikan Skripsi																												
9	Sidang Skripsi																												

Sumber : Penulis, 2018

3.3. Desain Penelitian



Gambar 3.1 : Desain Penelitian

Sumber : Penulis, 2018

3.4. Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1. Definisi Variabel

1. Kompensasi

Kompensasi sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas

lainnya serta kemampuan yang telah mereka berikan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu atau dapat memenuhi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan oleh pihak perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan yakni tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3.4.2. Operasionalisasi Varibel

Operasional adalah penentuan hal- hal yang sulit diukur sehingga dengan operasionalisasi variabel, akan menjadi variabel yang dapat diukur.

1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:117) mendefinisikan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”.

Alat untuk mengukur kompensasi karyawan pada PT. XXX digunakan dimensi yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2012:86) terdiri dari dimensi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dan terdapat indikator sebagai berikut : (a). Gaji ; (b). Intensif ; (c) bonus ; (d) Tunjangan hari raya ; (e). Tunjangan kesehatan ; (f). Fasilitas.

Cara mengukur kompensasi karyawan PT. XXX digunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan tertinggi 5. (1=Sangat tidak baik. 2= Tidak baik. 3= Netral. 4= Baik. 5=Sangat baik).

2. Kompetensi

Menurut Wibowo, (2014:271) mendefinisikan bahwa “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Alat untuk mengukur kompetensi karyawan pada PT. XXX digunakan dimensi yang telah dikemukakan oleh Spencer (dalam Moeheriono, 2014:5) terdiri dari dimensi watak, motif, konsep diri, pengetahuan, dan ketrampilan. Dan terdapat indikator sebagai berikut : (a). Karakteristik mental karyawan ; (b). memenuhi kebutuhan ; (c). berpenampilan ; (d). memperluas penampilan ; (e). memiliki ketrampilan.

Cara mengukur kompetensi karyawan PT. XXX digunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan tertinggi 5. (1=Sangat tidak setuju. 2= Tidak setuju. 3= Netral. 4= Setuju. 5=Sangat setuju).

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) mendefinisikan bahwa : “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya”.

Alat untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. XXX digunakan dimensi yang telah dikemukakan oleh Robbins (2010:260) terdiri dari dimensi kinerja karyawan kualitas kerja, kuantitas kerja, produktivitas, efektifitas dan kemandirian inisiatif. Dan terdapat indikator sebagai berikut : (a). kerapihan ; (b). kemampuan ; (c). kecepatan ; (d). kepuasan ; (e). ketepatan ; (f). keberhasilan ; (g). Inisiatif.

Cara mengukur kinerja karyawan PT. XXX digunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan tertinggi 5. (1=Sangat tidak setuju. 2= Tidak setuju. 3= Netral. 4= Setuju. 5=Sangat setuju).

Tabel 3.2
Instrument Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatanyang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. (Hasibuan, 2012:86)	Kompensasi Langsung	Gaji	Ordinal	1-3
			Insentif	Ordinal	4-6
			Bonus	Ordinal	7-9
		Kompensasi Tidak Langsung	Tunjangan Hari Raya	Ordinal	10-11
			Tunjangan Kesehatan	Ordinal	12-13
			Fasilitas	Ordinal	14-15
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. (Spencer dalam moeheriono, 2014:5)	Watak	Karakteristik mental karyawan	Ordinal	1-3
		Motif	Memenuhi kebutuhan	Ordinal	4-6
		Konsep Diri	Berpenampilan	Ordinal	7-9
		Pengetahuan	Memperluas pengetahuan	Ordinal	10-12
		Ketrampilan	Memiliki ketrampilan	Ordinal	13-15
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2010:260)	Kualitas Kerja	Kerapihan	Ordinal	1-3
			Kemampuan	Ordinal	4-5
		Kuantitas Kerja	Kecepatan	Ordinal	6-7
			Kepuasan	Ordinal	8-9
		Produktivitas	Ketepatan	Ordinal	10-11
		Efektifitas	Keberhasilan	Ordinal	12-13
		Kemandirian inisiatif	Inisiatif	Ordinal	14-15

Sumber : Penulis, 2018

3.5. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data/Informasi

3.5.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. XXX.

2. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan data sekunder.

3.5.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian ini dengan menganalisa menggunakan angka-angka rumus atau model berdasarkan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan dua sumber data sebagai berikut :

1. Sumber Data Eksternal

Sumber Data eksternal adalah data-data yang diambil dari luar tempat penelitian. Data tersebut sebagai data pendukung yang dalam penelitian ini, data diambil dari kuesioner yang disebarkan kepada responden yang mewakili pendapat dan populasi yang ada.

2. Sumber Data Internal

Sumber Data internal adalah data yang diambil dari dalam tempat dilakukannya penelitian.

3.5.3. Teknik Pengumpulan Data/Informasi

Teknik pengumpulan data/informasi adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data, tujuan dalam penelitian ini adalah mendapatkan data. Oleh karena itu proses pengumpulan data dalam penelitian ini melalui beberapa tahapan penelitian yaitu :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

Studi kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian. Teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan melakukan studi kepustakaan. Selain itu seorang peneliti dapat memperoleh informasi tentang penelitian-penelitian sejenis atau yang ada kaitannya dengan penelitiannya. Dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Menurut Danang Sunyoto (2013:22) mendefinisikan bahwa “ Studi lapangan adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan ”.

a. Observasi

Observasi merupakan langkah dalam melakukan pengumpulan data setelah penulis melakukan studi pustaka. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan tentang keadaan yang ada di lapangan.

Dengan melakukan observasi, penulis menjadi lebih memahami tentang objek PT. XXX.

b. Kuesioner

kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ingin ketahui. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan keadaan objek yang berupa pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XXX.

c. Wawancara

Wawancara merupakan langkah yang diambil selanjutnya setelah kuesioner dilakukan. Wawancara atau interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan informan. Wawancara dilakukan jika data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner kurang lengkap.

3. Teknik skala

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2010:93) adalah sebagai berikut “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Tabel 3.3

Skala Likert

Kompensasi	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Bobot Skor
Sangat baik	Sangat setuju	Sangat setuju	5
Baik	Setuju	Setuju	4
Netral	Netral	Netral	3
Tidak baik	Tidak setuju	Tidak setuju	2
Sangat tidak baik	Sangat tidak setuju	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2010

4. Transformasi Data Berskala Ordinal Menjadi Interval

Transformasi data adalah merubah bentuk data dari asli ke bentuk lain tanpa merubah data aslinya. analisis yang digunakan adalah analisis jalur, maka dipersyaratkan bahwa skala pengukuran yang dipakai sekurang-kurangnya adalah skala interval. Karena data yang diperoleh dari instrumen penelitian adalah data ordinal, maka untuk bisa melanjutkan proses analisis jalur, data dalam bentuk skala ordinal tersebut dinaikan (ditransformasikan) terlebih dahulu ke dalam skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Langkah-langkah transformasi data dari ordinal ke interval dengan *Method of Successive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut.

1. Perhatikan setiap butir pertanyaan.
2. Untuk setiap butir pertanyaan tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut dengan frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut Proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus
8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$NS = \frac{(\text{Densitas Kelas Sebelumnya} - \text{Density Kelas})}{(\text{Peluang Kumulatif Kelas} - \text{Peluang Kumulatif})}$$

$$Y = NS + k$$

$$K = 1 + [NS \text{ min}]$$

5. Pengujian Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:129) : “Uji validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai/ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/pengamatan yang diinginkan”. hasil pengukuran yang diperoleh sebenarnya diharapkan dengan menggambarkan atau memberikan skor/atau nilai suatu

karakteristik lain yang menjadi perhatian utama. Macam validitas umumnya digolongkan dalam kategori besar, yaitu validitas isi (Content validity), validitas kontruk dan validitas eksternal, untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah mengukur aspek yang sama digunakan validitas kontruk. Dari perhitungan pengujian validitas kontruk akan menghasilkan koefisien korelasi diatas 0,190. Maka dapat disimpulkan kalau data yang diperoleh tersebut valid, sedangkan koefisien korelasi yang dibawah 0,190 maka data yang diperoleh tidak valid menurut Sugiyono. (2012:183)

b. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) : “Pengujian reliabilitas dinyatakan dengan interval consistency dengan teknik belah dua (split half) yang dianalisis dengan rumus spearment brown (split half), untuk keperluan tersebut maka butir- butir instrumen dibelah dua menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap, yang kemudian masing-masing dijumlahkan ntuk mendapatkan skor total setiap kelompok.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

3.6. Teknik Penentuan Data

3.6.1. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) Mendefinisikan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Untuk populasi yang diambil dari departemen welding Karena keterbatasan waktu penelitian dan perizinan dari pihak perusahaan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) mendefinisikan bahwa “Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative. Sampel penelitian ini diambil dari departemen welding yang memiliki populasi 140 karyawan. Cara menghitung sampel penelitian ini merujuk kepada rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = 140 : 1 + 140 (0,05)^2$$

$$= 140 : 1 + 140 (0,0025)$$

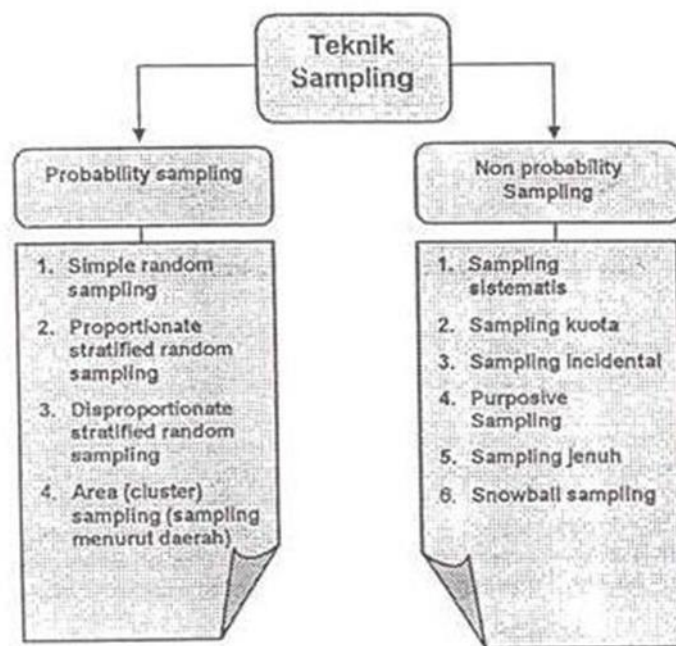
$$= 140 : 1,35$$

$$= 103,7 \text{ dibulatkan menjadi } 104 \text{ karyawan}$$

Jadi sampel yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini sebanyak 104 karyawan.

c. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2015:81) mendefinisikan bahwa “Teknik sampling adalah merupakan pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan”.



Gambar 3.2 : Macam-Macam Teknik Sampling

Sumber : Sugiyono, 2015

Teknik Sampling yang digunakan oleh penulis adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara pengambilan dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (sejenis). Pengambilan sampel acak sederhana dapat dilakukan dengan cara undian, memilih bilangan dari daftar bilangan secara acak.

3.7. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1. Rancangan Analisis

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) penelitian yaitu penelitian deskriptif kuantitatif dan verifikatif sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono, (2014:12) “Analisis deskriptif adalah *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data hasil survey yang berasal dari hasil pengukuran yaitu dengan menggunakan instrumen dan skala likert dengan formulasi :

$$\text{Rumus analisis rentang skala} : RS = \frac{n(m-1)}{M}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban (nilai = 5)

Untuk mengetahui nilai Rentang Skala (RS) maka menggunakan rumus :

Skala Terendah = Nilai Terendah x Jumlah Sampel

Skala Tertinggi = Nilai Tertinggi x Jumlah Sampel

Responden yang digunakan adalah 104 karyawan. Skala penilaian menggunakan Skala Ordinal (Likert) dengan ketentuan nilai 5 adalah nilai tertinggi dan nilai 1 adalah nilai terendah.

$$\text{Skala Terendah} = \text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Sampel} = 1 \times 104 = 104$$

$$\text{Skala Tertinggi} = \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel} = 5 \times 104 = 520$$

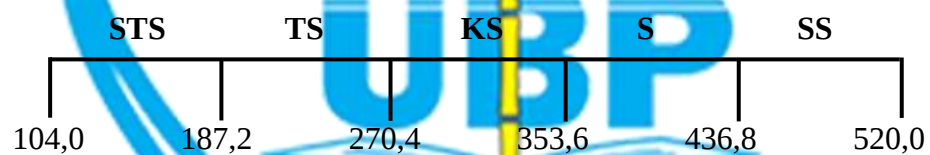
$$\text{Maka nilai Rentang Skalanya adalah } RS = \frac{104(5-1)}{5} = 83,2$$

Tabel 3.4
Analisis Rentang Skala

Skala Nilai	Rentang Skala	Deskripsi Nilai		
		Kompensasi	Kompetensi	Kinerja Karyawan
1	104,0 - 187,2	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	187,3 - 270,4	Tidak Baik	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	270,5 - 353,6	Netral	Netral	Netral
4	353,7 - 436,8	Baik	Setuju	Setuju
5	436,9 - 520,0	Sangat Baik	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sumber : Penulis, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka rentang skala yang selanjutnya dapat dipakai untuk memprediksi Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XXX Rentang skala diatas dapat digambarkan dengan *Bar Scale*:



Gambar 3.2 : *Bar Scale*

Sumber : Sugiyono (2012:95)

a. Korelasi

Secara sederhana, korelasi dapat diartikan sebagai hubungan. Namun ketika dikembangkan lebih jauh, korelasi tidak hanya dapat dipahami sebatas pengertian tersebut. Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif.

Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif).

Untuk mengetahui besar atau kecilnya sebuah penafsiran, maka dapat diperhatikan dan berpedoman kepada tabel 3.5 dibawah ini :

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

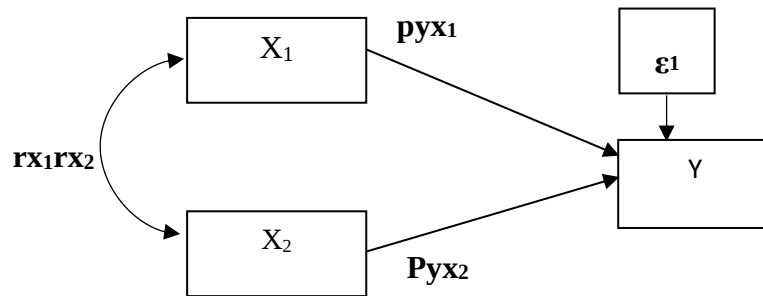
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2011

2. Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2013:6) mendefinisikan analisis verifikatif sebagai berikut “Metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.” Analisis verifikatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XXX.

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas terhadap variable terikat. Dibantu pula dengan penggunaan *software SPSS*. Model analisis jalur (*path analysis*) yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat. Adapun langkah-langkah menguji analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.3 Path Analysis

Sumber : Juliansyah Noor, 2014

3.7.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis kerja (H_1). Hipotesis nol (H_0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen sedangkan hipotesis kerja (H_1) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

1. Korelasi antara kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) (uji t)

Pengujian korelasi antara kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) dilakukan dengan menggunakan uji t.

$$H_0 : r_{X_1X_2} = 0$$

$$H_1 : r_{X_1X_2} \neq 0 \text{ (terdapat korelasi antara kompensasi } (X_1) \text{ dan kompetensi } (X_2))$$

Rumus :

$$t = (r\sqrt{n-2})/\sqrt{1-r^2} \text{ dengan } dk = n-2$$

2. Pengaruh Parsial dari kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) (uji t)

Pengujian parsial dari kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji t.

$$H_0 : \rho_{YX_1}, \rho_{YX_2} = 0$$

H1 : $\rho_{yx1}, \rho_{yx2} \neq 0$ (terdapat pengaruh parsial dari kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y))

Rumus :

$$t1 = \rho_{yx1} / \sqrt{((1 - \rho^2(x1 \dots x2)) / (n - k - 1))}$$

3. Pengaruh Simultan dari kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) (uji F)

Pengujian simultan dari kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji f.

Ho : $\rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} = 0$

H1 : $\rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} \neq 0$ (terdapat pengaruh simultan dari kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y))

Rumus :

$$F = ((n - k - 1) R^2 Y(X1, X2 \dots XK)) / (K(1 - R^2 Y(X, X2 \dots XK)))$$

