

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Premier Equity futures Cabang Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X atau variabel bebas (*independent variabel*) adalah Kompensasi ( $X_1$ ) dengan dimensinya yang mencakup 1. Kompensasi Finansial langsung, 2 Kompensasi non Finansial. Serta Pelatihan ( $X_2$ ) dengan dimensinya yang mencakup 1. Relevan 2. Objektif ,3. Komprehensif 4. Produktif, dan 5. Akuntabel.

Masalah penelitian yang merupakan variabel Y atau variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja dengan dimensinya yang mencakup 1. Kualitas Pekerjaan, 2. Kuantitas Pekerjaan, 3. Pengetahuan akan Pekerjaan, 4. Kreativitas, 5. Kerjasama, 6. Dapat diandalkan, 7. Inisiatif, 8. Personal kualitas. Alasan utama dipilihnya kinerja sebagai salah satu variabel penelitian karena kinerja dinilai sangat penting sebagai ukuran pencapaian tujuan perusahaan dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja ialah antara lain melalui Kompensasi dan pelatihan terhadap karyawan.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Premier Equity Futures Cabang Bandung sedangkan yang dijadikan unit analisis adalah karyawan bagian *Financial Consultant* PT. Premier Equity Futures. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. Menurut Husein Umar (2008:45) pendekatan *cross sectional*, yaitu "Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang". Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2016 sampai dengan Juni 2016.

## 3.2 Metode Penelitian

### 3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang berarti cara-cara yang dilakukan itu diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis (Sugiyono, 2014:3).

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut Sugiyono (2013:11) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain”. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:8) “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan. Dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan statistik”. Dalam penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data lapangan, mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.

Untuk mendapatkan rumusan masalah dan menguji hipotesis, maka diperlukan metode penelitian yang perlu diterapkan, apakah metode survei atau

metode eksperimen (Sugiyono, 2014:274). Menurut Neuman W Lawrence dalam Sugiyono (2014:12), yang dimaksud dengan metode survei adalah:

Metode survei adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian yang menggunakan metode survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan reponden) tetnang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Metode survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

Lebih lanjut Toto dan Nanang (2012:44) mengemukakan bahwa, “Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud mengetahui sesuatu secara keseluruhan dari wilayah atau objek penelitian”. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk seluruh wilayah yang menjadi sasaran. Sedangkan Menurut Maholtra (2010:96), menyatakan bahwa:

*Explanatory survey* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan kedalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. *Explanatory survey* dilakukan melalui kegiatan pengumpulan informasi dari sebagian populasi secara langsung di tempat kejadian (empirik) melalui kuesioner dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi yang diteliti terhadap penelitian.

Berdasarkan pengertian *explanatory survey* menurut ahli, maka metode penelitian ini dilakukan melalui kegiatan pengumpulan informasi dari sebagian populasi secara langsung di tempat kejadian (empirik) dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasional Variabel adalah kegiatan penjabaran sejumlah variabel dan sub variabel lengkap dengan konsep, dimensi, indikator, ukuran dan skalanya, Kedudukan Kompensasi dan Pelatihan sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Definisi operasional dan operasionalisasi keempat variabel tersebut disajikan pada Tabel 3.1 berikut:

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<b>Kompensasi (X1)</b>	Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veitzhal Rivai 2004:357)	Kompensasi Finansial Langsung	Pembayaran gaji sesuai dengan UMR dan UMK pemerintah	Tingkat kesesuaian pembayaran gaji sesuai dengan peraturan pemerintah	Interval	1
			Penerimaan gaji sesuai dengan waktu dan standar yang ditentukan perusahaan	Tingkat ketepatan waktu dalam penerimaan gaji	Interval	2
			Penerimaan insentif sesuai dengan prestasi kerja karyawan yang telah di capai	Tingkat kesesuaian penerimaan insentif berdasarkan prestasi kerja karyawan	Interval	3
		Kompensasi non Finansial	Fasilitas tempat ibadah yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Tingkat ketersediaan fasilitas tempat ibadah yang ada di perusahaan dengan kebutuhan karyawan	Interval	4
			Ketersediaan Fasilitas angkutan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Tingkat ketersediaan fasilitas angkutan karyawan yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja	Interval	5
			Ketersediaan Fasilitas alat komunikasi (telepon) sesuai dengan kebutuhan karyawan	Tingkat ketersediaan alat komunikasi yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Interval	6
			Ketersediaan fasilitas tempat makan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Tingkat ketersediaan tempat makan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Interval	7
			Penerimaan Tunjangan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	Ketepatan waktu penerimaan Tunjangan Hari Besar Keagamaan	Interval	8

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<b>Pelatihan (X2)</b>	Proses pendadaran kompetensi SDM untuk menyesuaikan dengan lingkungan strategis baru. Adapun penyesuaian kompetensi tersebut terkait dengan satu atau lebih kebutuhan yaitu: individu, teknis pekerjaan, maupun perkembangan organisasi secara luas. <b>Abdorrahman Gintings (2011:8)</b>	Relevan	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Tingkat kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan karyawan	Interval	9
			Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan	Tingkat kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan perusahaan	interval	10
		Objektif	materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Tingkat kesesuaian materi pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan karyawan	Interval	11
			keterampilan pelatih sesuai dengan materi pelatihan	Tingkat keahlian pelatih dengan materi yang disampaikan	Interval	12
		Komprehensif	Kelengkapan Materi Pelatihan yang diberikan	Tingkat kelengkapan materi pelatihan yang dilaksanakan	interval	13
			Pelatihan dilaksanakan sampai dengan tuntas	Tingkat ketuntasan pelatihan	Interval	14
		Produktif	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan	Tingkat kesesuaian pelatihan dengan tujuan perusahaan	Interval	15
			Pelatihan dilaksanakan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan	Tingkat kesesuaian pelatihan dengan sumber daya perusahaan	Interval	16
			Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Tingkat kesesuaian pelatihan dengan jadwal yang ditentukan perusahaan	Interval	17
		Akuntabel	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dari perusahaan	Tingkat kesesuaian pelatihan dengan rencana yang ditetapkan	Interval	18

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item		
			Pelatihan yang dilaksanakan mampu memberikan manfaat yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan	Tingkat kesesuaian manfaat pelatihan dengan kebutuhan karyawan	Interval	19		
			Adanya Keberlanjutan Pelatihan yang dilaksanakan	Tingkat keberlanjutan pelatihan	Interval	20		
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja Pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas <b>Faustino Cardoso Gomes (2010:142)</b>	Kualitas Kerja	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Interval	21		
			Karyawan Mampu teliti dalam bekerja	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja	Interval	22		
			Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditentukan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan	Interval	23		
				Kuantitas Kerja	Karyawan Mampu bekerja melebihi jam kerja	Tingkat kemampuan kerja melebihi jam kerja	Interval	24
					Karyawan mampu melebihi target yang telah diberikan perusahaan	Tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai target melebihi yang diberikan oleh perusahaan		25
				Pengetahuan akan pekerjaan	Karyawan Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan	Tingkat keluasaan pengetahuan karyawan dalam pekerjaan	Interval	26
					Karyawan Memiliki keterampilan dalam pekerjaan	Tingkat keterampilan karyawan dalam pekerjaan	Interval	27
				Kreativitas	Karyawan Mampu mengeluarkan ide-ide dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam menemukan ide-ide baru dalam bekerja	Interval	28
					karyawan Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan	Interval	29

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
				masalah pekerjaan		
		Kerjasama	Karyawan Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja.	Interval	30
			Karyawan Mampu bekerja sama dengan atasan	Tingkat kemampuan kerja sama dengan pemimpin	Interval	31
	Dapat diandalkan		Karyawan Mampu percaya diri dalam bekerja	Tingkat kemampuan dan percaya diri karyawan dalam bekerja	Interval	32
			Karyawan Mampu hadir tepat waktu dalam bekerja	Tingkat ketepatan datang ke tempat kerja	Interval	33
			Karyawan Mampu bertanggung jawab dalam pekerjaannya	Tingkat rasa tanggung jawab karyawan terhadap suatu pekerjaan	Interval	34
		Inisiatif	Karyawan Mampu melakukan hal-hal baru dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam memberikan hal-hal baru dalam bekerja	Interval	35
			Karyawan mampu cepat tanggap terhadap pekerjaan	Tingkat kemampuan tanggap karyawan dalam bekerja	interval	36
		Personal kualitas	Karyawan Mampu memiliki jiwa pemimpin dalam bekerja	Tingkat kemahiran dalam memimpin rekan-rekan untuk bekerja sama menjadi tim yang solid	Interval	37
			Karyawan mampu menjadi teladan dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan menjadi teladan dalam bekerja	Interval	38

Sumber : Hasil dari berbagai sumber 2016

### 3.2.3 Jenis dan Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Husein Umar (2008:42) yang dimaksud dengan data primer dan data sekunder adalah:

1. Data Primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah data langsung dari perusahaan yang diteliti juga wawancara terhadap karyawan bagian *Financial Consultant* PT. Premier Equity Futures
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah *literature*, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

**TABEL 3.2**  
**JENIS SUMBER DATA**

No	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
1.	Data Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT. Premier Equity Futures	Sekunder	HRD PT. Premier Equity Futures
2.	Data Jumlah Transaksi Per Tahun	Sekunder	HRD PT. Premier Equity Futures
3.	Data Transaksi Perusahaan-perusahaan Pialang	Sekunder	Sumber: <a href="http://www.ptkbi.com">http://www.ptkbi.com</a> ,2015

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

### 3.2.4 Populasi, Sampel, teknik sampling dan teknik pengumpulan data

#### 3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010: 90). Menurut Suharsimi Arikunto (2009:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.”



Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila sebuah penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Suharsimi Arikunto (2008:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Menurut Sugiyono (2008:72) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Senior Financial Consultant* PT. Premier Equity Futures yang berukuran 54 orang.

#### **3.2.4.2 Sampel**

Sangadji dan Sopiah (2010:186) mengemukakan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Ukuran sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel yang karakteristiknya diteliti. ”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian *Senior Financial Consultant* yang berukuran N= 54 orang.

#### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai Pelatihan dan Kompensai finansial terhadap kinerja karyawan bagian *Financial Consultant* PT. Premier Equity Futures cabang Bandung.

2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs web-site, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari Pelatihan, kompensasi finansial langsung dan kinerja.
3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan karyawan bagian *Financial Consultant PT. Premier Equity Futures cabang Bandung*.
4. Kuisioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan secara *offline* kepada responden karyawan PT. Premier Equity Futures cabang Bandung. Dalam kuisioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang tepat. Kuisioner yang disebar oleh peneliti di sebar secara umum kepada karyawan bagian *Financial Consultant PT. Premier Equity Futures cabang Bandung*.
5. Langkah-langkah penyusunan kuisioner adalah sebagai berikut:
  - a. Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan
  - b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat alat tulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
  - c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala Interval

### **3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik

tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for Windows.

### 3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Naresh(2010:316), mengemukakan bahwa validitas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana perbedaan benar dalam apa yang sedang diukur bukan kesalahan sistematis atau acak. Sedangkan menurut Uma dan Bougie (2013:225), validitas adalah cara pengujian mengenai seberapa baik instrumen dikembangkan dengan konsep langkah-langkah tertentu yang ditujukan untuk mengukur variabel tertentu. Dengan demikian bahwa data valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, yaitu menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono(2012:241) adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari  
 $x$  = Skor yang diperoleh subjek seluruh item  
 $y$  = Skor total  
 $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X  
 $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y  
 $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X  
 $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y  
 $n$  = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ).

Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar **0.374**. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 for Windows, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam angket valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan skor  $r_{tabel}$  yang bernilai **0.374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.3

**TABEL 3.3**  
**HASIL UJI VALIDITAS KOMPENSASI**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kompensasi Finansial Langsung</b>				
<b>Gaji</b>				
1	Pembayaran gaji dengan UMR dan UMK pemerintah	<b>0,872</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
2	Gaji yang diberikan tepat waktu	<b>0,746</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Insentif</b>				
3	Insentif didasarkan pada prestasi kerja	<b>0,871</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
<b>Kompensasi non finansial</b>				
<b>Fasilitas</b>				
4	Fasilitas tempat ibadah yang ada di perusahaan	<b>0,824</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>

Jaka Permadi, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PREMIER EQUITY FUTURES CABANG BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
5	Fasilitas angkutan karyawan yang ada di perusahaan	<b>0,893</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
6	Fasilitas alat komunikasi (telepon) yang ada di perusahaan	<b>0,833</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
7	Fasilitas tempat makan yang ada di perusahaan	<b>0,730</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>
Tunjangan				
8	Tunjangan Hari-hari Besar diberikan tepat waktu	<b>0,817</b>	<b>0,374</b>	<b>Valid</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.3 setelah dilakukan uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pada instrumen variabel  $X_1$  (kompensasi) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi Kompensasi non Finansial bagian fasilitas dengan item pernyataan Fasilitas angkutan karyawan yang ada di perusahaan yang memperoleh nilai sebesar **0.893** dan nilai terendah terdapat pada dimensi Kompensasi non Finansial bagian fasilitas dengan item pernyataan Fasilitas tempat makan yang ada di perusahaan yang memperoleh nilai sebesar **0.730**.

Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel Pelatihan sebagai variable  $X_2$ :

**TABEL 3.4**  
**HASIL UJI VALIDITAS PELATIHAN**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
RELEVAN				
1	Pelatihan yang dilaksanakan dengan kebutuhan karyawan	0,566	0,374	Valid
2	Pelatihan yang dilaksanakan dengan kebutuhan perusahaan	0,450	0,374	Valid
OBJEKTIF				
3	Materi pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan karyawan	0,549	0,374	Valid
4	keterampilan pelatih dengan materi yang disampaikan	0,506	0,374	Valid
KOMPREHENSIF				
5	Kelengkapan materi yang di berikan	0,509	0,374	Valid
6	Pelatihan dilaksanakan sampai dengan tuntas	0,491	0,374	Valid
PRODUKTIF				
7	Pelatihan yang dilaksanakan dengan tujuan perusahaan	0,545	0,374	Valid

Jaka Permadi, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PREMIER EQUITY FUTURES CABANG BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
8	Ketersediaan sumber daya dengan pelatihan	0,505	0,374	Valid
9	Ketepatan waktu jadwal pelatihan	0,655	0,374	Valid
AKUNTABEL				
10	Pelaksanaan pelatihan dengan rencana yang ditetapkan perusahaan	0,556	0,374	Valid
11	Adanya kesesuaian manfaat pelatihan dengan kebutuhan karyawan.	0,553	0,374	Valid
12	Adanya Keberlanjutan Pelatihan yang dilaksanakan	0,413	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.4 setelah dilakukan uji validitas, maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pada instrumen variabel  $X_2$  (Pelatihan) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat pada dimensi produktif dengan item pernyataan butir 9 mengenai Ketepatan waktu jadwal pelatihan yang memperoleh nilai sebesar **0.655** dan nilai terendah terdapat pada dimensi Akuntabel dengan item pernyataan butir 12 mengenai adanya Keberlanjutan Pelatihan yang dilaksanakan yang memperoleh nilai sebesar **0.413**.

Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

**TABEL 3.5**  
**HASIL UJI VALIDITAS KINERJA**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KUALITAS KERJA				
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,594	0,374	Valid
2	Teliti dalam bekerja	0,808	0,374	Valid
3	Mampu mencapai hasil kerja dengan standar yang ditentukan perusahaan	0,735	0,374	Valid
KUANTITAS KERJA				
4	Mampu melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan	0,659	0,374	Valid
5	Bekerja melebihi jam kerja	0,835	0,374	Valid
PENGETAHUAN AKAN PEKERJAAN				
6	Pengetahuan tentang pekerjaan	0,478	0,374	Valid
7	Keterampilan dalam pekerjaan	0,720	0,374	Valid

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>KREATIVITAS</b>				
8	Mampu mengeluarkan ide-ide dalam bekerja	0,596	0,374	Valid
9	Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0,554	0,374	Valid
<b>KERJASAMA</b>				
10	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,614	0,374	Valid
11	Mampu bekerja sama dengan atasan	0,636	0,374	Valid
<b>DAPAT DIANDALKAN</b>				
12	Percaya diri dalam bekerja	0,405	0,374	Valid
13	Hadir tepat waktu dalam bekerja	0,720	0,374	Valid
14	Bertanggung jawab dalam pekerjaannya	0,627	0,374	Valid
<b>INISIATIF</b>				
15	Melakukan hal-hal baru dalam bekerja	0,659	0,374	Valid
16	Cepat tanggap terhadap pekerjaan	0,413	0,374	Valid
<b>PERSONAL KUALITAS</b>				
17	Memiliki jiwa pemimpin bagi rekan kerja	0,467	0,374	Valid
18	Menjadi teladan dalam bekerja	0,700	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel Y (kinerja karyawan) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai tertinggi terdapat dalam dimensi Kuantitas kerja dengan item pernyataan mengenai Bekerja melebihi jam kerja yang memperoleh nilai sebesar **0.835** sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi dapat diandalkan dengan item pernyataan butir 12 mengenai Percaya diri dalam bekerja yang memperoleh nilai sebesar **0.405**.

### 2.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukur konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2010: 77).

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur

semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows 17 dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* lebih dari 0,6 (Ghazali, 2010: 78).

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $< r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,374.

**TABEL 3.6**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kompensasi	0,791	0,374	Reliabel
2	Pelatihan	0,724	0,374	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,757	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for windows*)

### 3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Data yang dikumpulkan dan diperoleh dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Setelah data terkumpul secara lengkap dan sistematis, maka langkah selanjutnya adalah pengolahan data yang kemudian dilanjutkan dengan analisis data. Secara umum analisis data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Dimana analisis yang akan



digunakan tergantung pada sifat data yang dikumpulkan oleh peneliti, dan data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif serta kuantitatif jadi analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif.

Menurut Hermawan (2009:210) dalam *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, setelah data dikumpulkan proses selanjutnya dilakukan persiapan dan analisis data. Tahap-tahap dalam persiapan data sebagai berikut :

1. Validasi data (*validation*) merupakan suatu proses penentuan apakah suatu wawancara dalam survei atau observasi dilakukan dengan benar dan bebas dari bias.
2. Data *editing* dan *coding*. *Editing* merupakan proses dimana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Sedangkan *Coding* merupakan pengelompokkan dan pemberian nilai terhadap berbagai respon dari instrument survei.
3. Data *entry* merupakan prosedur yang digunakan untuk memasukkan data ke dalam komputer untuk dianalisis lebih lanjut.
4. Tabulasi data merupakan suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori.
5. Deteksi kesalahan merupakan menentukan apakah *software* yang digunakan untuk data *entry* dan tabulasi akan memungkinkan peneliti melakukan *error edit routines*.
6. Pemrosesan data dan analisis data merupakan proses pengolahan data dan analisis data yang dapat menggunakan SPSS (*statistical package for social sciences*).

Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Editing, yaitu pemeriksaan kuisioner dimana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian kuisioner secara menyeluruh.

2. Skoring, yaitu menghitung bobot nilai dengan skala interval menggunakan metode skala perbedaan semantik (*semantic differential scale*), yaitu skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda atau *checklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum di mana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh melalui pengukuran dengan skala *semantic differential* adalah data interval

**TABEL 3.7**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN**

Alternatif Jawaban	Setuju / Baik	Rentang Jawaban							Tidak Setuju / Tidak Baik
		←						→	
		7	6	5	4	3	2	1	
<b>Positif</b>		7	6	5	4	3	2	1	

Sumber: Husein Umar (2008:99).

Biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap atau karakteristik tertentu yang dimiliki seseorang (Djaali dan Pudji, 2007:29). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala interval mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif seperti pada Tabel 3.7

3. Tabulasi, yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.
4. Pengujian

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode verifikatif, maka dilakukan analisis data regresi linier berganda. Karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu kompetensi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y), maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data regresi linear berganda.

### 3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Data mentah yang telah terkumpul dari hasil kuesioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan

masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat kuantitatif serta digunakan untuk melihat faktor penyebab. Berikut adalah rumus untuk mencari hasil skor ideal:

Nilai Indeks Maksimum	Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Nilai Indeks Minimum	Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden
Jarak Interval	[Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval
Persentase Skor	[(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Variabel  $X_1$  (Kompensasi)  
Variabel  $X_1$  terfokus pada penelitian terhadap pelatihan yang meliputi: relevan, obyektif, komprehensif, produktif, dan akuntabel
2. Analisis Deskriptif Variabel  $X_2$  (Pelatihan)  
Variabel  $X_2$  terfokus pada penelitian terhadap kompensasi yang meliputi: Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi non Finansial
3. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)  
Variabel Y yang diteliti terfokus pada Kinerja Karyawan yang meliputi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, pengetahuan akan pekerjaan, kreativitas, kerja sama, dapat diandalkan, inisiatif dan personal kualitas.

Untuk mengkatagorikan hasil perhitungan,digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut :

**TABEL 3.8**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moch. Ali (1985:184)

### 3.2.7.2 Analisis Verifikatif menggunakan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh Pelatihan( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu menggunakan analisis regresi liner berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu Pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan. Adapun tahapannya sebagai berikut :

#### A. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

#### B. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0.05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### C. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson* ( $d$ ). Hasil perhitungan *Durbin Watson* ( $d$ ) dibandingkan dengan  $d_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 0.05$ . Tabel  $d$  memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas ( $d_u$ ) dan nilai batas bawah ( $d_L$ ) untuk nilai  $n$  dan  $k$ .

Jika  $d < d_L$  ; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$  ; terjadi autokorelasi negatif

$d_u < d < 4 - d_u$  ; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$  atau  $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$  ; pengujian tidak meyakinkan

### D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF  $> 10$ , terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

### E. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2013:277), “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dimanipulasi.” Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2013:277})$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Kompensasi

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b_1(\sum X_1) - b_2(\sum X_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a,  $b_1$ , dan  $b_2$  adalah sebagai berikut.

$$1. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}$$

$$2. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}$$

$$3. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$4. \sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1) \cdot (\sum y)}{N}$$

$$5. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) \cdot (\sum y)}{N}$$

$$6. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) \cdot (\sum x_2)}{N}$$

$X_1$  dan  $X_2$  dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya  $X_1$  dan  $X_2$  akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

#### F. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan(2013:136) yaitu:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi  
 r = koefisien korelasi  
 100% = konstanta

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Dari perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah dituangkan dalam kerangka pikir, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

$H_{01}$  : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_{a1}$  : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_{02}$  : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_{a2}$  : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 3.2.8.1 Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2010: 80).

Langkah-langkah uji hipotesis untuk koefisien regresi adalah:

1. Perumusan hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ )

$$H_0: \beta_1 = 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$$H_{01}: \beta_0 \neq 0$$

Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

2. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan
  - Taraf signifikansi = 5% (0,05)
  - Derajat kebebasan = (n-1-k)

### 3.2.8.2 Uji f

Pengujian hipotesis dengan distribusi f adalah pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi F sebagai uji statistik (Iqbal Hasan, 2010:39). Tabel pengujian disebut tabel F, hasil uji statistik ini kemudian dibandingkan dengan nilai dalam tabel untuk menerima atau menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) yang dikemukakan.

Uji F ini disebut juga dengan uji serentak atau bersama-sama mempengaruhi  $Y$  yaitu untuk menguji variable yang berpengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama (simultan) terhadap  $Y$  dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R : Koefisien determinan

K : Banyak perubahan bebas

Jaka Permadi, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PREMIER EQUITY FUTURES CABANG BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



n : Jumlah data

Hipotesa yang akan digunakan dengan jarak nyata  $\alpha = 0,05$  yaitu :

$H_0 : \beta \leq 0 \Rightarrow H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variable independent Pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan.

$H_1 : \beta \geq 0 \Rightarrow H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan.

- Bila probabilitas  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.
- Bila probabilitas  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.