

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012), yang dimaksud dengan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan tiga macam variabel, yaitu :

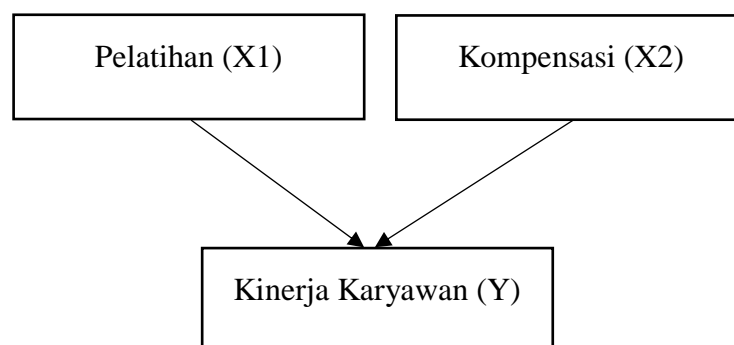
1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini adalah : **“Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>)**.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah : **“Kinerja Karyawan(Y)”**.

Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 3. 1**  
**Objek Penelitian**

## **3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian**

### **3.2.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010). Sehingga dapat diketahui antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh Pelatihan dan Kompensasi yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

### **3.2.2 Metode Penelitian**

Berdasarkan variabelnya, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) dan membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain". Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi,

gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono ( 2012 ) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh gambaran mengenai Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Dan penelitian verifikatif yaitu metode menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dilapangan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan akan di uji apakah ada pengaruh antara Pelatihan, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.3 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Ada dua variabel yang dibahas, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Pelatihan dan Kompensasi

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan merupakan variabel yang terikatnya.

Penjabaran variabel-variabel tersebut menjadi operasionalisasi dapat dilihat dalam tabel ini.

**Tabel 3. 1**  
**Objek Variabel**

| Variabel   | Dimensi                                   | Indikator   | Ukuran   | Skala          |
|--|---|---|--|----------------|
| Menurut Bernardin and Russel (2010)<br><i>“Performance is defines as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period”</i> . “Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini”. | 1. Quality (Kualitas)                     | • Ketelitian  | • Tingkat ketelitian hasil kerja karyawan sesuai standar perusahaan  | <b>Ordinal</b> |
|  |   | • Ketepatan   | • Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan   | <b>Ordinal</b> |
|  | 2. Quantity (Kuantitas)                   | • Pencapaian target pekerjaan                                 | • Tingkat pencapaian target kerja sesuai dengan yang ditetapkan  | <b>Ordinal</b> |
|  | 3. Timeliness (Ketepatan waktu)           | • Pemanfaatan waktu   | • Tingkat pemanfaatan waktu dalam bekerja cukup efektif<br>• Tiingkat pruktivitas yang dilakukan sangat baik                           | <b>Ordinal</b> |
|  | 4. Cost Effectiveness (Efektivitas biaya) | • Penggunaan biaya dalam menyelesaikan pekerjaan              | • Tingkat kemampuan menggunakan biaya dalam menyelesaikan pekerjaan sfisien<br>• Karyawan menggunakan sarana perusahaan sebaik mungkin | <b>Ordinal</b> |
| 5. Need Supervision (Kebutuhan pengawasan)   | • Kebutuhan pengawasan dari atasan        | • Tingkat inisatif karyawan<br>• Tingkat kemandirian karyawan | <b>Ordinal</b>   |                |

|   |  |  |  |                |
|---|--|--|--|----------------|
|   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama dalam bekerja</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kerjasama dengan karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan</li> <li>• Tingkat hubungan antara atasan dan bawahan</li> <li>• Tingkat kerja sama antar karyawan dalam bekerja</li> </ul> | <b>Ordinal</b> |
| Menurut Garry Dessler (2015) :<br><i>“Employee compensation includes all forms of pay going to employees and arising from their employment”</i><br>“Kompensasi adalah semua bentuk gaji yang dibayarkan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. | Direct Financial Payments<br>(Kompensasi Langsung)         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian Gaji Tepat Waktu</li> </ul>   | <b>Ordinal</b> |
|   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonus</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian bonus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan</li> </ul>   | <b>Ordinal</b> |
|   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insentif</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian insentif sesuai dengan beban yang dikerjakan</li> </ul>   | <b>Ordinal</b> |
|   | Indirect Financial Payments<br>(Kompensasi Tidak Langsung) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Darma wisata</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pernah melakukan darma wisata</li> </ul>  | <b>Ordinal</b> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asuransi</li> </ul>  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan memberikan jaminan keamanan, kesehatan dan sebagainya</li> </ul> | <b>Ordinal</b>   |                |
| G Menurut Mondy (2016), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat  | 1. Perencanaan Program Pelatihan                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis Kebutuhan Pelatihan</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengadakan pelatihan yang relevan dengan apa yang dibutuhkan karyawan</li> <li>• Perusahaan memiliki tujuan yang jelas mengadakan pelatihan</li> </ul>  | <b>Ordinal</b> |

|  |                                   |   |  |                |
|--|-----------------------------------|---|--|----------------|
| melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visi</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan visi perusahaan</li> </ul>   | <b>Ordinal</b> |
|  |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Misi</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan misi perusahaan</li> </ul>   | <b>Ordinal</b> |
|  | 2. Implementasi Program Pelatihan | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode yang Digunakan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode yang dilakukan pada saat pelatihan dapat diterima oleh peserta</li> <li>• Metode yang digunakan relevan dengan pelatihan yang diberikan</li> </ul> | <b>Ordinal</b> |
|  |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemateri</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemateri saat pelatihan, relevan dengan tema pelatihan itu sendiri</li> </ul>   |                |
|  |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat yang digunakan selama pelatihan cukup menyenangkan</li> </ul>  |                |
|  |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Media</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Media yang digunakan ketika pelatihan menarik</li> </ul>  |                |
|  |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem Penyampaian</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem penyampaian yang dipakai pada saat pelatihan dapat dimengerti</li> <li>• Sistem penyampaian sangat membantu dalam proses pelatihan</li> </ul>      | <b>Ordinal</b> |

|  |                               |  |  |                |
|--|-------------------------------|--|--|----------------|
|  | 3. Evaluasi Program Pelatihan | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguasaan Pekerjaan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Setelah melakukan pelatihan karyawan menjadi dapat menguasai pekerjaan</li> <li>• Pelatihan membantu mengenal lebih jauh pekerjaan</li> </ul> | <b>Ordinal</b> |
|  |                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perubahan Perilaku</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perilaku karyawan berbeda setelah pelatihan</li> <li>• Karyawan menjadi lebih baik setelah pelatihan</li> </ul>                               | <b>Ordinal</b> |
|  |                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat Pembelajaran</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan yang dilakukan berhasil mencapai tujuan</li> <li>• Karyawan mempelajari banyak hal setelah pelatihan</li> </ul>                     | <b>Ordinal</b> |



### 3.4. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2012).

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1) Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sugiyono (2012). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari organisasi, dengan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda BPR.

2) Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2012) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan Perumda BPR menggunakan cara :

a. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada salah satu atau beberapa karyawan Perumda BPR dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran lebih perihal permasalahan yang biasanya

terjadi karena sebab tertentu yang tidak dapat dijelaskan di dalam kuesioner.

b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Menurut Sugiyono (2012) kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini dianggap efektif karena peneliti akan dapat mengetahui variabel yang diukur dan mengetahui keadaan yang dirasakan serta yang diharapkan oleh responden.

2. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan guna memperoleh data – data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

### 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2012). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Perumda BPR Majalengka sebanyak 143 jiwa. Berikut tabel rincian populasi yang diambil oleh penulis :

**Tabel 3. 2**  
**Jumlah Karyawan Perumda BPR Majalengka**

| No. | Karyawan          | Jumlah |
|-----|-------------------|--------|
| 1.  | Pegawai KOP       | 18     |
| 2.  | Pegawai Manajemen | 23     |

|               |                    |            |
|---------------|--------------------|------------|
| 3.            | Pegawai Sukahaji   | 14         |
| 4.            | Pegawai Rajagaluh  | 16         |
| 5.            | Pegawai Kadipaten  | 15         |
| 6.            | Pegawai Kertajati  | 15         |
| 7.            | Pegawai Jatitujuh  | 14         |
| 8.            | Pegawai Ligung     | 14         |
| 9.            | Pegawai Cikijing   | 10         |
| 10.           | Pegawai Bantarujeg | 14         |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>153</b> |

*Sumber : Data Diolah*

### 3.5.2 Sampel

Berdasarkan populasi diatas, maka untuk mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian dikarenakan populasi yang diteliti berjumlah besar dan sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2012). Berdasarkan uraian diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (*Random sampling*) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Sedangkan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin Riduwan (2013) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = ..... responden

d<sup>2</sup> : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{153}{153 \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{153}{2,53} = 60,47$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel secara menyeluruh adalah 60,47 orang. Untuk meningkatkan ke akuratan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10 % atau 0,1 dari 58,83 orang ( $10\% \times 60,47 = 6,047$ ) maka ukuran untuk sampel dibulatkan menjadi 67 ( $60,47+6,047$ ).

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Sugiyono (2012) menyatakan “bahwa yang dimaksud dengan teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.” Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2012) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dibagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *non probability sampling* adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap populasi untuk dijadikan anggota sampel.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya lebih representatif.

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel tiap tingkatan (Riduan : 2012) :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan : ni : Anggota Sampel pada proporsi ke-1

Ni : Populasi ke-1

N : Sampel yang diambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi karyawan :

**Tabel 3.3**  
**Perhitungan Proporsi Karyawan**

| No.           | Karyawan           | Jumlah   |
|---------------|--------------------|--|
| 1.            | Pegawai KOP        | $ni = \frac{18}{153} \times 67 = 7,88 \text{ atau } 8$   |
| 2.            | Pegawai Manajemen  | $ni = \frac{23}{153} \times 67 = 10,07 \text{ atau } 10$ |
| 3.            | Pegawai Sukahaji   | $ni = \frac{14}{153} \times 67 = 6,13 \text{ atau } 6$   |
| 4.            | Pegawai Rajagaluh  | $ni = \frac{16}{153} \times 67 = 7,00 \text{ atau } 7$   |
| 5.            | Pegawai Kadipaten  | $ni = \frac{15}{153} \times 67 = 6,56 \text{ atau } 7$   |
| 6.            | Pegawai Kertajati  | $ni = \frac{15}{153} \times 67 = 6,56 \text{ atau } 7$   |
| 7.            | Pegawai Jatitujuh  | $ni = \frac{14}{153} \times 67 = 6,13 \text{ atau } 6$   |
| 8.            | Pegawai Ligung     | $ni = \frac{14}{153} \times 67 = 6,13 \text{ atau } 6$   |
| 9.            | Pegawai Cikijing   | $ni = \frac{10}{153} \times 67 = 4,37 \text{ atau } 4$   |
| 10.           | Pegawai Bantarujeg | $ni = \frac{14}{153} \times 67 = 6,13 \text{ atau } 6$   |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>67</b>  |

*Sumber : Data Diolah*

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, (Arikunto, 2010). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sah mempunyai validitas rendah.

Ghilman Fakkruddin, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUMDA BPR MAJALENGKA)

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

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program SPSS. Menurut Arikunto (2010), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari 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

Pengujian keberartian koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ )

2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ )
3. Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 24.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 4**  
**Hasil Pegujian Validitas X1 (Kompensasi)**

| No. Bulir | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------|--------------|-------------|------------|
| 1         | 0.777        | 0,361       | Valid      |
| 2         | 0.592        | 0,361       | Valid      |
| 3         | 0.421        | 0,361       | Valid      |
| 4         | 0.777        | 0,361       | Valid      |
| 5         | 0.578        | 0,361       | Valid      |
| 6         | 0.777        | 0,361       | Valid      |
| 7         | 0.582        | 0,361       | Valid      |
| 8         | 0.421        | 0,361       | Valid      |
| 9         | 0.777        | 0,361       | Valid      |
| 10        | 0.578        | 0,361       | Valid      |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window*

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Pengujian Validitas X2 ( Pelatihan )**

| No. Bulir | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------|--------------|-------------|------------|
| 1         | 0.468        | 0,361       | Valid      |
| 2         | 0.812        | 0,361       | Valid      |
| 3         | 0.483        | 0,361       | Valid      |
| 4         | 0.468        | 0,361       | Valid      |
| 5         | 0.812        | 0,361       | Valid      |
| 6         | 0.550        | 0,361       | Valid      |
| 7         | 0.432        | 0,361       | Valid      |
| 8         | 0.812        | 0,361       | Valid      |
| 9         | 0.550        | 0,361       | Valid      |

|           |       |       |              |
|-----------|-------|-------|--------------|
| <b>10</b> | 0.483 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| <b>11</b> | 0.812 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| <b>12</b> | 0.550 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| <b>13</b> | 0.812 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| <b>14</b> | 0.738 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| <b>15</b> | 0.550 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| <b>16</b> | 0.550 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| <b>17</b> | 0.432 | 0,361 |              |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window*

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Pengujian Validitas Y ( Kinerja Karyawan )**

| <b>No.Bulir</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| <b>1</b>        | 0.529                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>2</b>        | 0.930                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>3</b>        | 0.930                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>4</b>        | 0.488                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>5</b>        | 0.930                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>6</b>        | 0.560                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>7</b>        | 0.678                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>8</b>        | 0.678                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>9</b>        | 0.930                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>10</b>       | 0.930                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>11</b>       | 0.488                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |
| <b>12</b>       | 0.930                     | 0,361                    | <i>Valid</i>      |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window*

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$



( $r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$ ). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### 3.6.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Koefisien *Alpha Cronback* ( $C\alpha$ ) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

- $C\alpha$  = Reliabilitas instrumen
- K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal
- $\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir soal
- $\sigma^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas software SPSS 24.0 *for windows*.

**Tabel 3. 7**  
**Tingkat Reabilitas berdasarkan nilai Alpha**

| Alpha       | Tingkat Reabilitas |
|-------------|--------------------|
| 0,00 - 0,20 | Kurang realibel    |
| 0,20 – 040  | Agak realibel      |
| 0,40 - 0,60 | Cukup realibel     |
| 0,60 - 0,80 | Realibel           |
| 0,80 - 1,00 | Sangat realibel    |

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel         | Nilai Nilai $t_{hitung}$ | Nilai Nilai $t_{tabel}$ | Keterangan      |
|------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------|
| Kompensasi       | 0,805                    | 0,60                    | Sangat Reliabel |
| Pelatihan        | 0,889                    | 0,60                    | Sangat Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,933                    | 0,60                    | Sangat Reliabel |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window*

Mengacu pada hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan nilai koefisien alpha dari seluruh item pernyataan yang disajikan sebagai instrumen masih berada diatas cut of value  $\geq 0,60$  berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya. Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan adalah reliabel, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak dan dipercaya sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap indikator variabel dan analisis data selanjutnya.

### 3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.9**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

| Pilihan Jawaban   | Bobot Pertanyaan atau Pernyataan |
|---|----------------------------------|
| Sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat tinggi/ sangat bersedia/                                   | 5                                |
| Setuju/ sesuai / tinggi / bersedia /  | 4                                |
| Kurang setuju / kurang sesuai/ cukup tinggi/ kurang bersedia                                    | 3                                |
| Tidak setuju/ tidak sesuai / rendah / tidak bersedia  | 2                                |
| Sangat tidak setuju / sangat tidak sesuai/ tidak pernah / sangat rendah / sangat tidak bersedia | 1                                |

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3.10**  
**Rekapitulasi Pengubahan Data**

| Responden | Skor Item |   |   |   |     |   | Total |
|-----------|-----------|---|---|---|-----|---|-------|
|           | 1         | 2 | 3 | 4 | ... | N |       |
| 1         |           |   |   |   |     |   |       |
| 2         |           |   |   |   |     |   |       |
| ...       |           |   |   |   |     |   |       |
| N         |           |   |   |   |     |   |       |

4. *Analisis Data* Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

**A. Analisis deskriptif**, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana :

$x_i$  = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$  = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

**Tinggi** : SK = ST x JB x JR

**Rendah** : SK = SR x JB x JR

Dimana :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

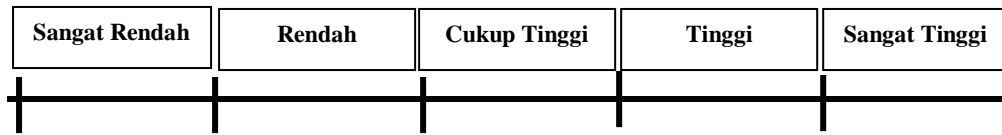
JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ( $S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$ ).



**Gambar 3. 2**  
**Contoh Garis Kontinum Penelitian**

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) dan Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**B. Analisis verifikatif**, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y

### 1. *Method of Successive Interval* (MSI)

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :  $P_i = \frac{f}{N}$
- Tentukan proporsi kumulatif.
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

- Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai  $z$  yang diperoleh.
- Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

*Scala Value* : Nilai Skala  
*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah  
*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas  
*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas  
*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

| <b>Kriteria</b>    | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Frekuensi          |          |          |          |          |          |
| Proporsi           |          |          |          |          |          |
| Proporsi Kumulatif |          |          |          |          |          |
| Nilai              |          |          |          |          |          |
| <i>Scale Value</i> |          |          |          |          |          |

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval* (MSI).

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

## 3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sugiyono (2012)

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.



- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3. 11**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

### 3.7.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple)

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2012), “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2012) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier multipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal*

*Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

## 2. *Method Successive Interval (MSI)*

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Method Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas  $Z$  untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale Value}_{\text{minimum}}| + 1$$

### 3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2012)

Dimana:

$Y$  = variabel tak bebas

$a$  = bilangan berkonstanta

$b$  = koefisien arah garis

$X_1$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

$X_2$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  yaitu:

$$a. \sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$b. \sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$c. \sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

(Sugiyono 2012)

- 2) Setelah harga  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2012)

- 3) Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multipel dicari  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ .
- 4) Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= (n-k-1)
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

Ghilman Fakkaruddin, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUMDA BPR MAJALENGKA)

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

### 1. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Hipotesis Kedua

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad \text{Sugiyono, (2012)}$$

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

**Ghilman Fakkruddin, 2017**

*PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUMDA BPR MAJALENGKA)*

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

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.