

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di RM Saung Kabayan. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel *independent* meliputi kompetensi (X_1) yang mencakup motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), serta kompensasi (X_2) yang meliputi gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang memadai. Serta yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja karyawan (Y) yang mencakup kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*) dan komunikasi (*communication*).

Penelitian ini dilakukan di RM Saung Kabayan Bandung yang beralamat di Jalan Dr. Djujungan No. 107 Bandung (Terusan Pasteur), di mana yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan di RM Saung Kabayan Bandung. Kemudian penelitian dilakukan dalam kurun waktu kurang dari 1 (satu) tahun yaitu pada bulan Februari 2019 – Agustus 2019.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Priyono (2016) “Metodologi penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan berdasarkan bimbingan Tuhan”. Metode penelitian ini berguna sebagai pedoman atas langkah-langkah yang akan dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh gambaran permasalahan sehingga dapat menemukan pemecahan dari masalah yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.

Menurut Arikunto (2010), penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai ciri-ciri dari variabel yang diteliti, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data-data di lapangan, kemudian dilakukan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis tersebut.

Melalui jenis penelitian deskriptif ini maka akan diperoleh gambaran mengenai tingkat kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan di RM Saung Kabayan Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif yang dimaksudkan akan menguji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di RM Saung Kabayan Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel/ Dimensi	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi (X1) (Spencer & Spencer, 1993)	Kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari individu berhubungan dengan referensi kriteria kinerja yang efektif dan atau unggul (superior) dalam suatu pekerjaan atau situasi. (Spencer & Spencer dalam Wibowo, 2007)			
Motif (motive)	Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.	<i>Work achievement orientation</i>	• Tingkat motivasi untuk berprestasi	Interval
		<i>Compensation</i>	• Tingkat motivasi mendapatkan kompensasi yang layak	Interval
Sifat (trait)	Sifat adalah yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimana orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya kontrol diri, inisiatif, ketabahan atau ketahanan terhadap tekanan.	<i>Self-control</i>	• Tingkat kesabaran dalam mengerjakan pekerjaan	Interval
			• Tingkat keramahan terhadap sesama karyawan, atasan atau konsumen.	Interval

Konsep diri (<i>self concept</i>)	Sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri seseorang merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri.	<i>Confidence</i>	• Tingkat kepercayaan diri mampu mengerjakan tugas	Interval
		<i>Flexibility</i>	• Tingkat kemampuan beradaptasi di berbagai kondisi	Interval
		<i>Team work</i>	• Tingkat kemampuan bekerja sama	Interval
Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik dan merujuk pada hasil pembelajaran.	<i>Technical/ professional</i>	• Tingkat kesesuaian pengetahuan dengan tugas yang di emban	Interval
			• Tingkat penguasaan tugas berdasarkan pengetahuan yang di miliki	Interval
			• Tingkat keinginan mengembangkan pengetahuan	Interval
Keterampilan (<i>skill</i>)	Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.	<i>Analytical thinking</i>	• Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan masalah	Interval
			• Tingkat kemampuan menentukan prosedur kerja yang paling efektif	Interval
Kompensasi (X2) (Simamora, 2004)	Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. (Simamora, 2004)			
Gaji dan upah	Upah biasanya berhubungan dengan tarif perjam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif bayar mingguan, bulanan, atau tahunan.	Kesesuaian gaji dan upah	• Tingkat kesesuaian pemberian gaji dan upah sesuai dengan pekerjaan	Interval
		Ketepatan waktu gaji dan upah	• Tingkat ketepatan waktu perusahaan dalam pemberian gaji dan upah	Interval
Insentif	Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.	Kemenarikan insentif	• Tingkat kemenarikan insentif	Interval
		Keadilan insentif	• Tingkat keadilan pemberian insentif berdasarkan kinerja	Interval
		Kepuasan	• Tingkat kepuasan terhadap insentif	Interval

Tunjangan	Kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.	Ketersediaan tunjangan	• Tingkat ketersediaan tunjangan yang diberikan	Interval
		Kesesuaian tunjangan sesuai harapan	• Tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan	Interval
		Keadilan tunjangan	• Tingkat keadilan pemberian tunjangan	Interval
Fasilitas yang memadai	Fasilitas yang mewakili jumlah substansial dan kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.	Kesesuaian fasilitas	• Tingkat kesesuaian fasilitas yang ada berdasarkan kebutuhan karyawan	Interval
		Kelengkapan fasilitas	• Tingkat kelengkapan fasilitas yang dibutuhkan	Interval
Kinerja (Y) (Mitchel dalam Sedarmayanti, 2009)	Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari <i>performance</i> yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. (Sedarmayanti, 2009)			
Kualitas kerja (quality of work)	Mencakup hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi, dan manfaat hasil kerja.	Pencapaian hasil kerja sesuai standar perusahaan	• Tingkat pencapaian hasil kerja sesuai standar perusahaan	Interval
		Kesesuaian prosedur kerja	• Tingkat kesesuaian kerja berdasarkan prosedur	Interval
Ketepatan waktu (promptness)	Mencakup penataan rencana kegiatan atau rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.	Ketepatan waktu	• Tingkat ketepatan waktu mengerjakan tugas sesuai dengan rencana	Interval
		Kecepatan mengerjakan tugas	• Tingkat kecepatan mengerjakan tugas agar tidak mengganggu tugas lain	Interval
Inisiatif (initiative)	Kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.	Inisiatif memberikan gagasan	• Tingkat inisiatif memberikan gagasan baru dalam organisasi	Interval
		Inisiatif	• Tingkat kesigapan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah	Interval
Kemampuan (capability)	Mencakup kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki, dan kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.	Keterampilan yang dimiliki	• Tingkat kesesuaian keterampilan yang dimiliki menunjang pekerjaan	Interval

		Kemampuan memaksimalkan potensi yang dimiliki	• Tingkat kemampuan memaksimalkan potensi yang dimiliki	Interval
Komunikasi (communication)	Mencakup komunikasi <i>intern</i> (ke dalam) organisasi, komunikasi <i>ekstern</i> (ke luar) organisasi, dan membangun serta menjaga relasi kerjasama dalam pelaksanaan tugas.	Komunikasi dengan rekan kerja	• Tingkat komunikasi dengan rekan kerja	Interval
		Komunikasi dengan atasan	• Tingkat komunikasi dengan atasan	Interval
		Komunikasi dengan konsumen	• Tingkat komunikasi dengan konsumen	Interval

Sumber: Penulis (2019)

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Berdasarkan cara memperolehnya terdapat 2 (dua) sumber yaitu:

1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden (seluruh karyawan RM Saung Kabayan) dimana pernyataan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti untuk mendukung data-data informasi melalui kuesioner tersebut.

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari manajer RM Saung Kabayan, dokumen perusahaan, buku-buku dan literatur yang relevan dengan kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek/objek yang dipelajari, melainkan seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek/subjek yang diteliti.

Maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di RM Saung Kabayan yang berjumlah 56 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dengan jumlah karyawan sebanyak 56 orang, maka peneliti mengambil seluruh karyawan untuk dijadikan sampel. Metode yang digunakan disebut dengan metode sensus atau sampel jenuh.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik yang dilakukan untuk menentukan beberapa jumlah sampel. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik yang digunakan. Teknik sampling tersebut dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi: sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, dan snowball. (Sugiyono, 2015).

Adapun penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015), “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.”

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan 4 (empat) teknik, yaitu:

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan mengenai masalah yang akan diteliti. Wawancara ini mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan di RM Saung Kabayan.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan formulir yang berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden tentang masalah yang dibahas dalam penelitian ini (Sugiyono, 2015).

3. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah metoden pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data-data penelitian melalui pancaindera peneliti (Bungin, 2005). Bentuk observasi dalam penelitian ini adalah observasi langsung, di mana pengamatan dilakukan oleh peneliti terhadap objek penelitian dengan maksud mendapatkan data yang benar dan akurat.

4. Studi literatur

Studi literatur adalah metode pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah serta artikel-artikel guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori. Beberapa metode yang dapat dilakukan untuk melakukan studi literatur seperti mengupas (*criticize*), membandingkan (*compare*), meringkas (*summarize*) dan mengumpulkan (*synthesize*) suatu literatur.

3.5 Uji Instrumen

Data memiliki kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan memiliki fungsi sebagai pembentuk hipotesis. Benar atau tidaknya data sangat menentukan mutu dari hasil penelitian. Oleh karena itu, instrumen dalam pengumpulan data harus valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for windows.

3.5.1 Uji Validitas

Sugiyono (2015) menyebutkan bahwa, “hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sehingga bisa disimpulkan, uji validitas adalah cara untuk menyatakan sejauh

mana tingkat kevalidan sebuah instrumen. Jika terdapat instrumen (pertanyaan) yang diketahui tidak valid maka instrumen tersebut harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.

Berikut ini adalah rumus untuk menghitung dan memastikan kevalidan dari suatu instrumen:

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

Sumber: Sugiyono (2015)

Keterangan:

r_{xy} = 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 kuadran dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadran dalam skor distribusi Y

n = Jumlah Responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

- Jika nilai r_{hitung} lebih besar atau sama dengan (\geq) nilai r_{tabel} , maka item instrumen dinyatakan valid.
- Jika nilai r_{hitung} lebih kecil ($<$) dari nilai r_{tabel} , maka item instrumen dinyatakan tidak valid.
- Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for Windows* versi 25.0. dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,361, untuk $df = 30 - 2 = 28$, $\alpha = 5\%$ maka item/pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Pernyataan	R_{hitung}	><	R_{tabel}	Keterangan
Kompetensi					
Motif (<i>motive</i>)					
1	Tingkat motivasi untuk berprestasi	0,647	>	0,361	Valid
2	Tingkat motivasi mendapatkan kompensasi yang layak	0,649	>	0,361	Valid
Sifat (<i>trait</i>)					
3	Tingkat kesabaran dalam mengerjakan pekerjaan	0,854	>	0,361	Valid
4	Tingkat keramahan terhadap sesama karyawan, atasan atau konsumen.	0,774	>	0,361	Valid

Rani Aprilyani, 2019

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN SAUNG KABAYAN BANDUNG

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

Konsep Diri (<i>self-concept</i>)					
5	Tingkat kepercayaan diri mampu mengerjakan tugas	0,730	>	0,361	Valid
6	Tingkat kemampuan beradaptasi di berbagai kondisi	0,719	>	0,361	Valid
7	Tingkat kemampuan bekerja sama	0,822	>	0,361	Valid
Pengetahuan (<i>knowledge</i>)					
8	Tingkat kesesuaian pengetahuan dengan tugas yang di emban	0,793	>	0,361	Valid
9	Tingkat pengetahuan mengenai tugas	0,699	>	0,361	Valid
10	Tingkat keinginan mengembangkan pengetahuan	0,871	>	0,361	Valid
Keterampilan (<i>skill</i>)					
11	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan masalah	0,807	>	0,361	Valid
12	Tingkat kemampuan menentukan prosedur kerja yang paling efektif	0,881	>	0,361	Valid
Kompensasi					
Gaji dan upah					
1	Tingkat kesesuaian pemberian gaji dan upah sesuai dengan pekerjaan	0,826	>	0,361	Valid
2	Tingkat ketepatan waktu perusahaan dalam pemberian gaji dan upah	0,753	>	0,361	Valid
Insentif					
3	Tingkat kemenarikan insentif	0,839	>	0,361	Valid
4	Tingkat keadilan pemberian insentif berdasarkan kinerja	0,833	>	0,361	Valid
5	Tingkat kepuasan terhadap insentif	0,879	>	0,361	Valid
Tunjangan					
6	Tingkat ketersediaan tunjangan yang diberikan	0,802	>	0,361	Valid
7	Tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan	0,902	>	0,361	Valid
8	Tingkat keadilan pemberian tunjangan	0,796	>	0,361	Valid
Fasilitas yang memadai					
9	Tingkat kesesuaian fasilitas yang ada berdasarkan kebutuhan karyawan	0,822	>	0,361	Valid
10	Tingkat kelengkapan fasilitas yang dibutuhkan	0,736	>	0,361	Valid
Kinerja Karyawan					
Kualitas kerja (<i>quality of work</i>)					
1	Tingkat pencapaian hasil kerja sesuai standar perusahaan	0,847	>	0,361	Valid
2	Tingkat kesesuaian kerja berdasarkan prosedur	0,818	>	0,361	Valid
Ketepatan waktu (<i>promptness</i>)					
3	Tingkat ketepatan waktu mengerjakan tugas sesuai dengan rencana	0,522	>	0,361	Valid
4	Tingkat kecepatan mengerjakan tugas agar tidak mengganggu tugas lain	0,687	>	0,361	Valid
Inisiatif (<i>initiative</i>)					
5	Tingkat inisiatif memberikan gagasan baru dalam organisasi	0,836	>	0,361	Valid
6	Tingkat kesigapan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah	0,889	>	0,361	Valid

Kemampuan (<i>capability</i>)					
7	Tingkat kesesuaian keterampilan yang dimiliki menunjang pekerjaan	0,868	>	0,361	Valid
8	Tingkat kemampuan memaksimalkan potensi yang dimiliki	0,772	>	0,361	Valid
Komunikasi (<i>communication</i>)					
9	Tingkat komunikasi dengan rekan kerja	0,793	>	0,361	Valid
10	Tingkat komunikasi dengan atasan	0,739	>	0,361	Valid
11	Tingkat komunikasi dengan konsumen	0,916	>	0,361	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan (2019)

Berdasarkan Tabel 3.3 hasil uji validitas dengan penyebaran kuesioner kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat keabsahan (dk) $n-2 = 30-2 = 28$, maka diperoleh hasil pengujian terhadap instrumen penelitian kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semua instrumen dinyatakan **valid**. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih dari 0,361. Adapun perolehan r_{hitung} terendah terdapat pada item pernyataan “Tingkat ketepatan waktu mengerjakan tugas sesuai dengan rencana” dengan nilai sebesar 0,522 dan r_{hitung} tertinggi terdapat pada item pernyataan “Tingkat komunikasi dengan konsumen” yaitu sebesar 0,916.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2015) menyebutkan bahwa “reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan hasil yang sama atau konsisten”. Artinya, uji reliabilitas ini menguji sejauh mana konsisten pada instrumen yang digunakan penelitian. Sehingga apabila instrumen tersebut digunakan kembali untuk meneliti objek yang sama dengan teknik yang sama pula, akan memperoleh hasil yang sama walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji ini mampu menunjukan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau diharapkan.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Alpha cronbach adalah rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran. Rumus reliabilitas *Cronbach Alpha* menurut (Noor, 2017) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_{1^2}} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir

σ_{1^2} = Varians total

Koefisien *Cronbach's Alpha* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,700. *Cronbach's Alpha* dihitung dalam hal rata rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin dekat *Cronbach's Alpha* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsistensi internal, digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketetapan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for Windows* versi 25.0. dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

No.	Variabel	Ca hitung	Ca minimal	Keterangan
1.	Kompetensi (X_1)	0,938	0,700	Reliabel
2.	Kompensasi (X_2)	0,945	0,700	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,700	Reliabel

Sumber: Data Hasil Pengolahan (2019)

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji reliabilitas *cornbach's alpha* dapat diketahui bahwa hasil pengukuran reliabilitas untuk kedua variabel X yaitu kompetensi dan kompensasi dan variabel Y yaitu kinerja karyawan dinyatakan **reliabel** dengan perolehan nilai variabel X_1 yaitu 0,938 dan variabel X_2 yaitu 0,945, sedangkan variabel Y memperoleh nilai 0,937 yang berarti semua variabel memperoleh nilai lebih besar dari $C\alpha$ minimal 0,700.

3.6 Rancangan analisis data dan pengujian hipotesis

Rancangan penelitian digunakan untuk melihat target dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian. Jika tujuan penelitian ini sudah ditentukan dengan jelas, maka penelitian dan pemecahan masalah dapat berjalan dengan baik. Salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan RM Saung Kabayan Bandung. Kuesioner disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti yaitu mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran data sistematis secara akurat dan faktual mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti (Ridwan & Sunarto, 2012). Sejalan dengan pernyataan tersebut, menurut Sugiyono (2015) analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk melihat gambaran umum data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan secara umum. Analisis ini dilakukan dengan cara menghitung hasil skor ideal menurut Sugiyono (2015) adalah sebagai berikut:

- Nilai indeks maksimum = skor tertinggi x jumlah butir item x jumlah responden
- Nilai indeks minimum = skor terendah x jumlah butir item x jumlah responden
- Panjang interval kelas = (nilai maksimum – nilai minimum) : banyaknya interval
- Persentase Skor = (total skor : nilai maksimum) x 100%

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui gambaran variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu:

- a. Analisis deskriptif mengenai kompetensi di RM Saung Kabayan
- b. Analisis deskriptif mengenai kompensasi di RM Saung Kabayan
- c. Analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan di RM Saung Kabayan

3.6.2 Analisis Verifikatif

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah teknik analisis

regresi linear berganda. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan karena penelitian ini menganalisis tiga variabel dengan tiga hipotesis yaitu:

- 1) kompetensi dan kinerja; 2) kompensasi dan kinerja; dan 3) kompetensi, kompensasi dan kinerja.

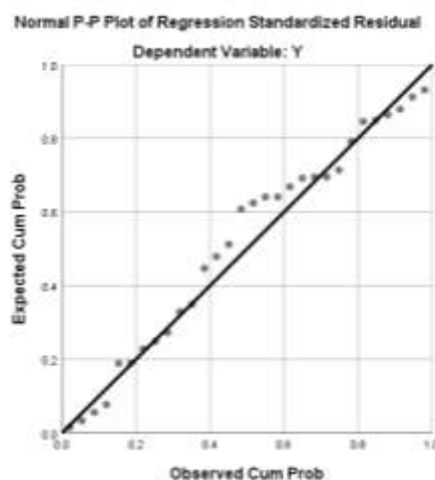
3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan lima uji yaitu: uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal maka analisis nonparametrik yang digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan. (Umar, 2008)

Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik atau *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan gambar garis *Normal Probability Plot* yang menunjukkan uji normalitas berdasarkan grafik.



Gambar 3.1

Garis *Normal Probability Plot*

Selain dengan grafik, uji kenormalan data juga bisa dilakukan dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini dapat dilakukan melalui *software* SPSS 25.0. kemudian hasil dapat dilihat pada *asympt* dalam tabel *One-sample Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas pada uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah:

- a. Jika nilai sig (signifikansi) $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai sig (signifikansi) $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal, selain itu dapat dilihat berdasarkan bentuk kurva.

2. Uji Linearitas

Menurut Prayitno (2010), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear atau tidak secara signifikan variabel penelitian. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian Linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (Linearitas) kurang dari 0,05 sedangkan apabila berdasarkan sig. *deviation from linearity* lebih dari 0,05. Adapun kriteria dari uji linearitas adalah apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka data tersebut adalah linear dan sebaliknya apabila diketahui $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka data tersebut tidak linear. Perhitungan dilakukan menggunakan program perhitungan SPSS Versi 25.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF atau tolerance masing-masing variabel independen. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

Berikut ini lebih jelasnya dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan Tolerance dan VIF adalah sebagai berikut.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance:

- a. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

- b. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF:

- a. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. (Umar, 2008)

Pengujian ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *uji-rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). (Damodar, 2012)

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negative antar data yang ada pada variabel penelitian. Data penelitian dapat berupa data *time series* atau *cross section*. Data *cross section*, akan di uji apakah terdapat hubungan yang kuat di antara data. Jika Ya, telah terjadi autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi, perlu diupayakan agar tidak terjadi autokorelasi. Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran Durbin-Waston. Salah satu ukuran dalam

menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut (Danang, 2013):

- Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 atau $DW < -2$
- Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$
- Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 2 atau $DW > 2$.

3.6.2.2 Uji Regresi Linear Berganda

Langkah-langkah analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Mengukur seberapa besar hubungan kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama menggunakan regresi ganda dengan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Riduwan, 2004)

Dimana:

Y : subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X : variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a : nilai konstanta harga Y jika X = 0

b : nilai arah sebagai penentu ramalan yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel Y.

- Mengukur besarnya hubungan, penulis akan menggunakan analisis korelasi (*Person Product Moment*). Korelasi *Person Product Moment* adalah suatu hubungan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen dan dependen (Akdon & Riduwan, 2010). Berikut adalah rumus korelasi *Person Product Moment*:

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

Dimana :

r_{xy} : koefisien korelasi

x : variabel bebas

y : variabel terikat

n : jumlah responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Nilai koefisien harus terdapat

dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$), yang menghasilkan beberapa kemungkinan yaitu:

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel-variabel yang di uji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan Y dan sebaliknya.
- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0, maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut:

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

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

Sumber: Rumus dan Data dalam Analisis Statistika (Akdon & Riduwan, 2010)

3. Menurut Akdon & Riduwan (2010) mengukur kontribusi digunakan rumus sebagai berikut: $KP = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

KP : Nilai Koefisien (kontribusi antar variabel)

r^2 : Nilai Koefisien Korelasi

3.6.2.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mencari pengaruh variabel X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y dan $X_1 X_2$ terhadap Y, digunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana :

t_{hitung} : nilai t

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kaidah keputusan, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti signifikan, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan teknik untuk menguji bagaimana pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Untuk menguji hipotesis secara simultan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

R : nilai koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel

n : jumlah sampel

F_{hitung} : nilai F yang dihitung

Untuk menerima atau menolak, hipotesis H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak signifikan dan menolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya signifikan. Tingkat kesalahan yang digunakan 5% atau 0,05 pada taraf signifikansi 95%.

Untuk memudahkan perhitungan, penulis menggunakan jasa komputer berupa *software* program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Windows versi 25.0.