

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penulisan penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional dan variabel dependen yaitu kinerja.

Rencana penelitian ini adalah karyawan PT. Genta Trikarya yang berlokasi di Jl. A.H Nasution KM 12,5 No. 69, Palasari, Kota Bandung, Jawa Barat.

3.1.1 Desain Penelitian

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

Oleh karena itu, desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Genta Trikarya.

3.1.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan”, maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini akan memperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang variabel

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Genta Trikarya.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu peneliti melakukan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya.

Operasional variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan masing-masing variabel tidak terlalu meluas. Variabel penelitian ini meliputi Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Ketiga variabel tersebut secara operasional dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Kompensasi (X1)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|--|--------------------------|------------|--|----------|
| Kompensasi Kompensasi sebagai keseluruhan bentuk penghargaan (<i>rewards</i>) yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Mondy & Martocchio (2016) | Kompensasi Finansial | Gaji | Tingkat pendapatan gaji karyawan dalam periode tertentu | Interval |
| | | | Tingkat pembayaran karyawan yang diberikan oleh perusahaan | Interval |
| | | Insentif | Tingkat pemberian materi kepada karyawan sebagai pendorong demi meningkatkan produktivitas | Interval |
| | | | Tingkat pemberian yang diberikan apabila karyawan dapat melebihi target perusahaan | Interval |
| | | Tunjangan | Tingkat keuntungan yang didapatkan karyawan ketika produktivitas meningkat | Interval |
| | | | Tingkat apresiasi perusahaan untuk menunjang aktivitas bekerja | Interval |
| | Kompensasi Non Finansial | Psikologis | Tingkat jaminan karyawan saat bekerja disuatu perusahaan | Interval |
| | | | Tingkat pemberian jaminan kesehatan kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan | Interval |
| | | Fisik | Tingkat pemberian fasilitas sarana dan prasarana untuk menunjang kemudahan dalam bekerja. | Interval |
| | | | Tingkat kemudahan dalam perusahaan untuk menunjang mobilitas karyawan | Interval |

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | |
|--|---|--|---|--------------------------------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih demi tercapainya kinerja | Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>) | Rasa kagum | Tingkat penanaman nilai kepada bawahan | Interval | |
| | | Menghormati | Tingkat menumbuhkan rasa hormat | Interval | |
| | | Mempercai | Tingkat menumbuhkan kepercayaan | Interval | |
| | Motivasi Inspirasi (<i>Motivation Inspiration</i>) | Komunikasi | Tingkat mengkomunikasikan target perusahaan | Interval | |
| | | Optimis | Tingkat membangkitkan optimis | Interval | |
| | | Antusias bekerja | Tingkat mendorong antusiasme | Interval | |
| | Stimulasi Intelektual (<i>Stimulation Intellectual</i>) | Berfikir rasional | Tingkat kejelasan menerangkan program kerja | Interval | |
| | | Penyelesaian masalah | Tingkat memecahkan masalah | Interval | |
| | | | Tingkat pengambilan keputusan | Interval | |
| | Bass dan Avolio (2011) | Konsiderisasi Individu (<i>Individual Consideration</i>) | Memberi perhatian | Tingkat perhatian terhadap bawahan | Interval |
| | | | Membimbing | Tingkat memberikan nasihat | Interval |
| | | | Mendengarkan | Tingkat mendengarkan keluhan bawahan | Interval |

Tabel 3. 3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|--|--|---|--|---|
| Kinerja <i>“Performance as defines as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period”.</i> Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Bernardin & Russell (2013) | Kualitas (<i>Quality</i>) | Kualitas | Tingkat ketepatan karyawan dalam membuat suatu produk dengan standar yang ditetapkan | Interval |
| | | | Tingkat ketelitian karyawan dalam memproduksi suatu produk | Interval |
| | Kuantitas (<i>Quantity</i>) | Penyelesaian jumlah pekerjaan | Tingkat pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target | Interval |
| | | | Ketepatan waktu (<i>Timeliness</i>) | Efektifitas kerja karyawan |
| | Pemanfaatan waktu | Tingkat karyawan dalam menggunakan waktu kerja yang telah diberikan | | Interval |
| | | Efektivitas biaya (<i>Cost-Effectiveness</i>) | Penggunaan dan pemeliharaan fasilitas perusahaan | Tingkat karyawan dalam menggunakan fasilitas perusahaan |
| | Tingkat karyawan dalam memelihara fasilitas perusahaan | | | Interval |
| | Kebutuhan akan pengawasan (<i>Need For Supervision</i>) | Kemandirian dalam bekerja | Tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja | Interval |
| | | | Tingkat kesediaan melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah | Interval |
| | Dampak Interpersonal (<i>Interpersonal Impact</i>) | Kemampuan bekerja sama | Tingkat karyawan bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan | Interval |
| Disiplin karyawan | | | Tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja | Interval |

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari instansi, dengan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada Manajer dan HRD PT. Genta Trikarya.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan tahunan perusahaan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data-data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengamati secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di PT. Genta Trikarya guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

- a. Kuesioner

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 (*Library Reseacrh*)

Studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang memiliki hubungan dengan masalah yang dibahas

dalam penelitian ini guna memperoleh data – data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi berdasarkan data yang diperoleh adalah karyawan PT. Genta Trikarya yang berjumlah 100 karyawan, Berikut tabel rincian populasi yang diambil oleh penulis:

Tabel 3. 4
Jumlah Karyawan PT. Genta Trikarya

| No | Bagian | Jumlah Karyawan |
|-------|---------------------|-----------------|
| 1. | Wooden Parts | 9 |
| 2. | Body Preparation | 8 |
| 3. | Body Assy | 20 |
| 4. | Binding | 6 |
| 5. | Body Sanding | 10 |
| 6. | Neck Assy | 10 |
| 7. | Neck Sanding | 4 |
| 8. | Insert Fret | 4 |
| 9. | Neck and Body Joint | 5 |
| 10. | Wood Filler | 17 |
| 11. | Accessories | 7 |
| Total | | 100ryawan |

3.4.2 Sampel

Berdasarkan populasi yang telah ditentukan, dalam rangka mempermudah peneliti melakukan penelitian dibutuhkan suatu sampel yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar, dimana sampel tersebut harus merepresentatifkan dari jumlah populasi tersebut. Agar pengambilan sampel dari populasi mewakili dari total keseluruhan populasi, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama dalam menjadi sampel.

3.4.3 Teknik Sampling

Di dalam penelitian ini untuk mengambil sampel cara yang digunakan dengan menggunakan metode *Nonpropability Sampling* dengan Sampling Jenuh. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik sampel jenuh disebut

juga dengan teknik sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan.

3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program SPSS. Menurut Arikunto (2013) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, 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, (2013)

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
- $(\sum Y^2)$ = Jumla kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 3. 5
Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r

| Besarnya Nilai r | Interprestasi |
|----------------------|---------------|
| Antara 0,800 - 1,000 | Tinggi |
| Antara 0,600 - 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 - 0,600 | Agak Rendah |
| Antara 0,200 - 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 - 0,400 | Sangat Rendah |

Sumber: Suharsimi Arikunto, (2013)

3. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
4. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :
5. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
6. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid
7. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Tabel 3. 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Kompensasi)

| No. Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|----------|--------------|-------------|----------|
| 1. | 0.727 | 0.361 | Valid |
| 2. | 0.362 | 0.361 | Valid |
| 3. | 0.759 | 0.361 | Valid |
| 4. | 0.686 | 0.361 | Valid |
| 5. | 0.756 | 0.361 | Valid |
| 6. | 0.655 | 0.361 | Valid |
| 7. | 0.421 | 0.361 | Valid |
| 8. | 0.581 | 0.361 | Valid |
| 9. | 0.684 | 0.361 | Valid |
| 10. | 0.483 | 0.361 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

Tabel 3. 7
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

| No. Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|----------|--------------|-------------|----------|
| 1. | 0.597 | 0.361 | Valid |
| 2. | 0.531 | 0.361 | Valid |
| 3. | 0.570 | 0.361 | Valid |
| 4. | 0.464 | 0.361 | Valid |
| 5. | 0.672 | 0.361 | Valid |
| 6. | 0.584 | 0.361 | Valid |
| 7. | 0.718 | 0.361 | Valid |
| 8. | 0.758 | 0.361 | Valid |
| 9. | 0.680 | 0.361 | Valid |
| 10. | 0.556 | 0.361 | Valid |
| 11. | 0.701 | 0.361 | Valid |
| 12. | 0.662 | 0.361 | Valid |
| 13. | 0.762 | 0.361 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

Tabel 3. 8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja)

| No. Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|----------|--------------|-------------|----------|
| 1. | 0.867 | 0.361 | Valid |
| 2. | 0.826 | 0.361 | Valid |
| 3. | 0.731 | 0.361 | Valid |
| 4. | 0.683 | 0.361 | Valid |
| 5. | 0.859 | 0.361 | Valid |
| 6. | 0.781 | 0.361 | Valid |
| 7. | 0.605 | 0.361 | Valid |
| 8. | 0.791 | 0.361 | Valid |
| 9. | 0.788 | 0.361 | Valid |
| 10. | 0.783 | 0.361 | Valid |
| 11. | 0.625 | 0.361 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 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 rtabel. Maka dari itu setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak valid, dikatakan valid karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar daripada rtabel ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.5.2 Uji Reliabilitas

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 Arikunto (2013) 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 Cronbach* ($C\alpha$) 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

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Keterangan:

σ^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 $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas software SPSS 22.0 for windows.

Tabel 3. 9
Tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha

| Alpha | Tingkat Reliabilitas |
|-------------|----------------------|
| 0,00 - 0,20 | Kurang reliabel |
| 0,20 - 0,40 | Agak reliabel |
| 0,40 - 0,60 | Cukup reliabel |
| 0,60 – 0,80 | Reliabel |
| 0,80 – 1,00 | Sangat reliabel |

Sumber: Arikunto, (2013)

Tabel 3. 10
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Nilai r_{hitung} | Nilai Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|------------------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------|
| Kompensasi | 0.810 | 0,70 | Sangat Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0,877 | 0,70 | Sangat Reliabel |

| | | | |
|---------|-------|------|-----------------|
| Kinerja | 0,926 | 0,70 | Sangat Reliabel |
|---------|-------|------|-----------------|

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22.0 for Window

Hasil uji reliabilitas variabel X_1, X_2 dan Y dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for windows*, skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} atau nilai Alpha > 0.700 yang dimana menunjukkan bahwa ketiga variabel diatas dinyatakan reliabel.

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 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*, merupakan proses penghitungan bobot nilai pada setiap item dengan skala perbedaan semantic (*semantic differential scale*), sehingga diperoleh data interval. Skala perbedaan semantic (*semantic differential scale*) tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya.
3. *Tabulating*, yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi atau tabulasi hasil scoring yang diklarifikasikan kedalam jumlah beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.
4. Analisis Data
Analisis Data, dalam penelitian ini diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan 2 macam analisis yaitu :

- a. Analisis Verifikatif

Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear berganda, karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kompensasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan kinerja (Y). Hal yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan pengukuran data berskala interval, yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan skala *semantic differential*. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 11
Skor Alternatif Jawaban

| Alternatif Jawaban | Sangat Tinggi | Rentang Jawaban | | | | | | | Sangat Rendah |
|--------------------|---------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---------------|
| | | ←—————→ | | | | | | | |
| | | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | Positif | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Negatif |

b. Analisis Deskriptif

Pengolahan data mentah yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dilakukan agar data tersebut mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Teknik analisis data yang telah terkumpul dapat dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif yang memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian, Augusty Ferdinand (2014).

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi tanpa diuji signifikansinya. Variabel yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif antara lain:

- a. Analisis deskriptif mengenai kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial
- b. Analisis deskriptif mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderisasi individu
- c. Analisis deskriptif mengenai kinerja yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan dampak interpersonal

Analisis data dapat dilakukan untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungannya dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis, menurut Augusty Ferdinand (2014) Jenis statistik yang disajikan dalam penelitian ini adalah angka indeks. Analisis angka indeks ini dilakukan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5) + (\%F6x6) + (\%F7x7))/7$$

Keterangan:

F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah Frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah Frekuensi responden yang menjawab 5

F6 adalah Frekuensi responden yang menjawab 6

F7 adalah Frekuensi responden yang menjawab 7

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan *Three Box Method*, menurut Augusty Ferdinand (2014), sebagai berikut:

Batas atas rentang skor : $(\%F \times 7) / 7 = (100 \times 7) / 7 = 700 / 7 = 100$

Batas bawah rentang skor : $(\%F \times 1) / 7 = (100 \times 1) / 7 = 100 / 7 = 14,28$

Menurut Augusty Ferdinand (2014), angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 7. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 100 – 14,28 dengan rentang sebesar 85,72. Dengan menggunakan *Three Box Method* maka rentang sebesar 85,72 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 28,57 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

14,28 – 42,85 : Rendah

42,86 – 71,43 : Sedang

71,44 – 100 : Tinggi

3.6.2 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto S. , *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi), 2018). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni Kompensasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap (Y).

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
- 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

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 12
Pedoman 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 |

3.6.3 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 gaya kepemimpinan transformasional 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:

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 Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis Ketiga

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

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

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

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya data/sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- 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

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple)

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Menurut Sugiyono (2017) “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 (di naik 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 (2017) 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. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (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 (2017)

Dimana:

Y = variabel tak bebas

a = bilangan konstanta

b = koefisien arah garis

X₁ = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

X₂ = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

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

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b₁ dan b₂ yaitu:

| |
|--|
| $\begin{aligned} \text{b. } \sum Y &= a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \text{c. } \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \text{a. } \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 \end{aligned}$ |
|--|

(Sugiyono 2017)

2. Setelah harga a, b₁ dan b₂ 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, 2017)

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}.