

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah “Jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan” Sugiyono (2018:15).

Tujuan penelitian ini bersifat korelasional. Menurut Kuncoro (2016:12) Penelitian korelasional berusaha untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti.

Metodologi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang diolah pada penelitian ini berupa angka-angka. Sugiyono (2017:8) mengungkapkan bahwa metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme. Serta digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat statistik

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:119) bahwa unit analisis dibagi menjadi individu, pasangan, kelompok, organisasi, dan kebudayaan. Pada penelitian ini ditujukan kepada unit analisis individu. Yakni para pegawai pada Coffee Toffee Cabang Bandung.

3.2 Operasionalisasi Variabel

“Variabel adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditrik kesimpulannya” Sugiyono (2018:57). Dalam mengetahui Kinerja Karyawan di Coffee Toffee Cabang Bandung maka diperlukan elemen-elemen variabel secara rinci yang dikemukakan dalam variabel operasional. Sehingga dapat terlihat indikator variabel yang menjadi acuan dalam pembuatan kuisisioner.

Kompensasi menurut Suparyadi (2015:272) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu: 1) Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: Kompensasi finansial yang mencakup: - Gaji - Upah – Tunjangan – Insentif, Kompensasi nonfinansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam perusahaan.

Indikator penilaian kompetensi dalam penelitian ini diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Simamora (2004:445) dalam (Maryadi and Misrania 2020) adalah sebagai berikut :

1. Gaji dan Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam, Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, ataupun tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi

3. Tunjangan

Tunjangan ini antara lain yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.

4. Fasilitas yang memadai

Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan untuk para karyawan, misalnya menyediakan mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan dan lain sebagainya.

Selanjutnya kompetensi menurut Lyle M. Spencer & Signe M. Spencer (1993:9) dalam (Muhandari, Ilham, and Labolo 2020) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari individu yang secara kausal terkait dengan kinerja yang efektif dan atau superior yang mengacu pada kriteria dalam suatu pekerjaan atau situasi. Terdapat indikator kompetensi menurut Lyle M. Spencer & Signe M. Spencer (1993:9) diantaranya sebagai berikut:

1. Potensi pengembangan keahlian

Suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang cepat.

2. Keahlian Teknis

kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam memahami pekerjaan yang dilakukannya dan bersifat teknis.

3. Mencari Solusi

Keahlian seseorang untuk mengidentifikasi masalah serta menemukan solusi yang efektif untuk mengatasinya. Pada dasarnya kemampuan problem solving berkaitan dengan berbagai *skills* lain seperti kemampuan mendengar, menganalisa, meneliti, kreativitas, komunikasi, kerja tim, dan pengambilan keputusan.

4. Inisiatif

Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

Kinerja menurut Bernardin dan Russel (2003:239) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurunwaktu tertentu.

Kemudian menurut Wilson Bangun (2012: 233-234) dalam (Maryadi and Misrania 2020) dimensi dalam mengukur kinerja meliputi :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu

pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan variabel-variabel diatas, maka peneliti dapat mengemukakan variabel operasional sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala	Ukuran	Item	Sumber
1	Kompensasi (X1) Merupakan	Gaji atau upah	Ordinal	-Tingkat kesesuaian gaji dengan beban	S1- S3	(Maryadi and Misrania

No	Variabel	Indikator	Skala	Ukuran	Item	Sumber
	keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. (Suparyadi, 2015:272)			kerja -tingkat ketepatan waktu pembayaran gaji		2020)
		Insentif	Ordinal	Tingkat Kesesuaian insentif dengan kesesuaian kerja	S4	
		Tunjangan	Ordinal	Tingkat kesesuaian tunjangan dengan aturan yang berlaku	S5- S6	
		fasilitas	Ordinal	Tingkat kelayakan fasilitas yang diterima	S7	
2	Kompetensi (X2) Suatu karakteristik yang mendasari individu secara kausal terkait dengan kinerja yang efektif dan superior yang mengacu pada kriteria	Potensi mengembangkan keahlian	Ordinal	Tingkat potensi mengembangkan keahlian	K1	Lyle M. Spencer & Signe M. Spencer (1993:11)
		Keahlian teknis	Ordinal	-Tingkat keahlian menggunakan teknologi -Tingkat	K2 dan K6	

No	Variabel	Indikator	Skala	Ukuran	Item	Sumber
	dalam suatu pekerjaan atau situasi. (Lyle M. Spencer & Signe M. Spencer, 1993:9)			keahlian dasar pekerjaan		
		Mencari solusi	Ordinal	Kemampuan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah	K3 dan K5	
		Inisiatif	Ordinal	Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan tugas	K4	
3	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurunwaktu tertentu.</p> <p>(Bernadin dan Russel, 2003:239)</p>	Kualitas kerja	Ordinal	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan harapan perusahaan	KK1	Wilson Bangun (2012: 233-234) dalam (Maryadi and Misrania 2020)
	Kuantitas kerja	Ordinal	Tingkat kesesuaian volume kerja yang dilakukan dengan harapan perusahaan	KK2		
	Ketepatan waktu	Ordinal	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan	KK3		

No	Variabel	Indikator	Skala	Ukuran	Item	Sumber
				pekerjaan		
		Efektivitas	Ordinal	Menyelesaikan pekerjaan sesuai prioritas	KK4	
		Komitmen	Ordinal	Tingkat komitmen	KK5	

3.3 Skala Pengukuran

Sugiyono (2018:151) mengatakan “Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:152) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”.

Jenis skala yang digunakan adalah skala ordinal. Skala ordinal adalah alat pengukuran yang digunakan dengan mengurutkan dari yang paling rendah sampai yang tinggi menurut ciri tertentu tetapi antara urutan satu dengan yang lainnya tidak memiliki jarak yang sama sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono

(2015:9) “skala pengukuran merupakan data kuantitatif yang berbentuk peringkat/ranking. Antar jaraknya ranking tidak sama”

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kuisisioner

Tingkat Penilaian	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sujarweni (2015:80) “Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Coffee Toffee Cabang Bandung sebanyak 60 karyawan. Adapun penjabaran populasi penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

Jabatan	Jumlah Pegawai
Store Manager	1
Marketing	1
Kapten Kitchen	1
Asisten Kapten Kitchen	1
Leader Bar	1

Jabatan	Jumlah Pegawai
Leader Kitchen	1
Leader Floor	1
Barista	25
Kitchen	14
Floor	14
Jumlah	60

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2021

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga, waktu dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono 2018).

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2018:139) *nonprobability sampling* adalah “Teknik pengambilan sampel tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Teknik *sampling* jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh serta memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga dapat diartikan sebagai sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah

keterwakilan populasi. Populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah karyawan yang telah bekerja dalam kurun waktu lebih dari 1 tahun sehingga telah memahami sistem kompensasi serta kompetensi dari setiap karyawan yang ada di perusahaan. Adapun total karyawan yang terdapat pada perusahaan berjumlah 60 dan masih kurang dari 100 sehingga seluruh karyawan dapat dijadikan sampel dalam penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Menurut (Sugiyono 2018:213) teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, yang selanjutnya disebut wawancara. Dalam penelitian ini teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono, Wawancara Tidak Terstruktur, 2018).

b. Kuisisioner

Sugiyono (2018:219) mengatakan, Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) bahwa validitas merupakan derajat kesesuaian antara data yang sesuai di lapangan dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Sehingga data yang valid adalah data yang sama antara yang dilaporkan peneliti dengan data yang terdapat di lapangan. Uji validitas diketahui dengan cara menghitung korelasi (r) antara data pada masing-masing pernyataan skor total memakai rumus teknik korelasi *Product Moment Pearson* sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor total koresponden

Y = Skor total pernyataan

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing Y

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 3.4 Validitas Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Validitas
Item 1	0.728	0.2542	Valid
Item 2	0.775	0.2542	Valid
Item 3	0.635	0.2542	Valid
Item 4	0.674	0.2542	Valid
Item 5	0.752	0.2542	Valid
Item 6	0.395	0.2542	Valid
Item 7	0.495	0.2542	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Tabel 3.4 merupakan hasil pengujian validitas untuk variabel kompensasi. Dari tabel tersebut dapat diketahui jika seluruh item pernyataan variabel Kompensasi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga ketujuh item pernyataan untuk variabel kompensasi dapat digunakan dalam proses penilaian penelitian untuk variabel kompensasi.

2. Variabel Kompetensi

Tabel 3.5 Validitas Variabel Kompetensi

Item Pertanyaan/pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Validitas
Item 1	0.832	0.2542	Valid
Item 2	0.826	0.2542	Valid
Item 3	0.866	0.2542	Valid

Item Pertanyaan/ Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Validitas
Item 4	0.851	0.2542	Valid
Item 5	0.761	0.2542	Valid
Item 6	0.817	0.2542	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kompetensi pada tabel 3.5, dapat diketahui jika seluruh item pernyataan variabel kompetensi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sehingga keenam item pernyataan variabel kompetensi dapat digunakan dalam proses penilaian.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Validitas
Item 1	0.852	0.2542	Valid
Item 2	0.747	0.2542	Valid
Item 3	0.814	0.2542	Valid
Item 4	0.828	0.2542	Valid
Item 5	0.797	0.2542	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 3.3, 3.4 dan 3.5 diatas tampak seluruh butir-butir pernyataan kuisisioner yang diajukan kepada 60 responden. Nilai r tabel diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - k = (60 - 2) = 58$ dengan $\alpha = 0.05$ atau 5% maka nilai r tabel = 0.2542. Hasil perhitungan validitas dari butir pernyataan untuk setiap variabel menunjukkan jika r hitung lebih besar r tabel sehingga semua butir pernyataan dari variabel Kompensasi, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) pengujian terhadap reliabilitas ditujukan dalam memastikan bahwa responden benar-benar konsisten terhadap jawaban yang telah diisi dalam kuesioner. Variabel kuesioner dianggap *reliable* jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 dan semakin mendekati dengan angka 1,0 maka bisa diterima dan instrument adalah baik. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sum \sigma_t^2$ = Varian total

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0.744	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0.907	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.866	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien *cronbach's Alpa* (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari koesioner adalah *reliabel*

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2019:206) menjelaskan bahwa statistik deskriptif merupakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Menurut (Hanum, Slamet, and Sriwahyuni 2015) analisis deskriptif dapat diperoleh dengan mencari nilai Tingkat Capaian Respoden. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$TCR = \frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{Total Skor Keseluruhan}} \times 100\%$$

Kriteria interpretasi skor untuk Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8 Rentang Nilai Tingkat Capaian Responden

No	Angka	Keterangan
1	0% - 20%	Tidak Baik
2	21% - 40%	Kurang Baik
3	41% - 60%	Cukup Baik
4	61% - 80%	Baik
5	81% - 100%	Sangat Baik

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) dalam Ikhsan (2017) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) dalam Ikhsan (2017) suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji suatu model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Selain itu dapat juga digunakan uji glejser, dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen di

atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Sujarweni, 2016).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan hubungan linier antar beberapa variabel independent dengan variabel dependent (Sujarweni, 2016). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Kompensasi (X1), dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- β_0 : Nilai Y ketika nilai X = 0 (nilai konstan)
- β_1 & β_2 : Koefisien Regresi Variabel Kompensasi dan Kompetensi
- X₁ dan X₂ : Variabel Kompensasi dan Kompetensi
- e : *Disturbance Error*.

3.7.4 Pengujian Hipotesis

3.7.4.1 Uji t

Ghozali (2016:97) dalam Ikhsan (2017) Uji-t memiliki fungsi untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh dari satu variabel independen/penjelas secara parsial dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Metode yang digunakan untuk menguji tingkat kenyataan pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan alat uji t (t test). Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

r : Koefisien regresi

n : Jumlah responden

t : Uji hipotesis

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun melalui ketentuan berikut ini:

- Jika $t\text{-hitung} >$ dibandingkan $t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel X berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
- Jika $t\text{-hitung} \leq$ dibandingkan $t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel X tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

Adapun bunyi hipotesis parsial yang dirumuskan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- Hipotesis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dari Kompensasi terhadap Kinerja
 H_a : Terdapat pengaruh positif dari Kompensasi terhadap Kinerja
- Hipotesis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari Kompetensi terhadap Kinerja

Ha : Terdapat pengaruh positif dari Kompetensi terhadap Kinerja

3.7.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) (Gani & Amalia, 2018:159). Nilai Fhitung dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

F = Nilai F hitung yang kemudian dibandingkan dengan F tabel.

R² = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

n = Jumlah data/sampel

k = Jumlah variabel bebas (Ikhsan, 2015:158).

Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, sehingga jika nilai Fhitung < Ftable dan probabilitas signifikansi < 5% (0,05) maka hipotesis yang diajukan (Ha) diterima.

Adapun bunyi hipotesis simultan yang dirumuskan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak adanya pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan

Ha : Adanya pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan

3.7.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk regresi berganda adalah sebuah bilangan yang menyebutkan persentase variasi perubahan nilai-nilai variabel dependen (Y) yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai-nilai seluruh variabel independen (X). Yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Gani & Amalia, 2018:159).

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = nilai koefisien Determinasi