

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* X_1 yaitu Kompetensi dan X_2 yaitu kompensasi. Kemudian variabel yang terikat atau *dependent variabel* adalah kinerja karyawan (Y) yang mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada penelitian ini, objek yang dijadikan responden adalah karyawan pada Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional metode*, yaitu satu jenis rancangan riset yang terdiri dari pengumpulan informasi mengenai sampel tertentu dari elemen populasi hanya satu kali (Malhotra, 2005:95). Berdasarkan variabel-variabel tersebut maka akan diteliti mengenai pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Balai Penelitian Bioteknologi perkebunan Indonesia di Bogor.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan

Penelitian ilmiah merupakan suatu rangkaian proses penelitian terhadap suatu fenomena objek yang diteliti secara sistematis yang dapat memecahkan masalah dari fenomena tersebut, dengan menggunakan suatu metode penelitian. Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat

deskriptif dan verifikatif. Menurut Travers (dalam Husain umar 2007:21) menjelaskan bahwa, “Penelitian dengan pembelian metode *deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional di Balai Penelitian Bioteknologi perkebunan Indonesia.

Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan di mana dalam penelitian ini akan diuji apakah ada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Mengingat penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*.

Menurut Ker Linger yang dikutip oleh Sugiyono (2008:12):

Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan variabel sosiologis maupun psikologis.

Survey informasi dari sebagian informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi pengaruh X_1 yaitu Kompetensi dan X_2 yaitu kompensasi. Kemudian variabel yang terikat atau *dependent* variabel adalah kinerja karyawan (Y). Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

VARIABEL / SUB VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	NO. ITEM	
Kompetensi (X_1)	<i>Competency as "Definition of skills and behaviours that organizations expect their staff to practice in their work".</i> Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan perilaku yang diharapkan organisasi pada karyawan mereka untuk menerapkannya di dalam pekerjaan mereka. (Rankin dalam Michael Armstrong: 2006)	Kompetensi behavioural (Perilaku)	1) <i>Team working</i> (kerjasama dalam tim)	• Tingkat kemampuan karyawan mengarahkan orang lain.	Ordinal	II.1
				• Tingkat kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan menjadi bagian dari suatu kelompok kerja.	Ordinal	II.2
		2) <i>Influence</i> (Mempengaruhi)	• Tingkat kemampuan karyawan mempengaruhi orang lain dengan tujuan mendapat dukungan dari orang tersebut.	Ordinal	II.3	
			• Tingkat kemampuan karyawan membangun dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.	Ordinal	II.4	

VARIABEL / SUB VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	NO. ITEM
		3) <i>Helping and human service</i> (Pelayanan)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan untuk memahami perasaan orang lain 	Ordinal	II.5
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesediaan karyawan membantu rekan kerja 	Ordinal	II.6
		4) <i>Personal Effectiveness</i> (efektivitas diri)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan menjaga emosi diri. 	Ordinal	II.7
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepercayaan diri karyawan akan kemampuannya dalam bekerja. 	Ordinal	II.8
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. 	Ordinal	II.9
		Komptensi <i>technical</i> (teknik)			
		1) <i>Achievement and Action</i> (berprestasi dan bertindak)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan bekerja karyawan 	Ordinal	II.10
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keingintahuan karyawan mengenai suatu informasi 	Ordinal	II.11
		2) <i>Cognitive</i> (Keahlian)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan memahami dan mencari solusi tentang masalah yang terjadi dalam organisasi. 	Ordinal	II.12

VARIABEL / SUB VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	NO. ITEM
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan benar. 	Ordinal	II.13
		Sumber: Michael Armstrong, Human Resources Management Practice (2002).			
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di- terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2002: 118)	<i>Financial</i> 1. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Kesesuaian gaji dengan peraturan yang berlaku. 	Ordinal	III.14
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Kepuasan dalam penerimaan gaji 	Ordinal	III.15
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Ketepatan waktu penerimaan gaji. 	Ordinal	III.16
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Kesesuaian besarnya gaji dengan pekerjaan yang diberikan. 	Ordinal	III.17
		2. Insentif Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Ketepatan pemberian insentif kepada karyawan yang melebihi standar pekerjaan. 	Ordinal	III.18
		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Ketepatan pemberian insentif secara adil. 	Ordinal	III.19	

VARIABEL / SUB VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	NO. ITEM
		3. Program perlindungan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kesesuaian pemberian proteksi baik berupa asuransi maupun hal lainnya. 	Ordinal	III.20
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kesesuaian pemberian dana pensiunan bagi karyawan yang non-aktif. 	Ordinal	III.21
		4. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kesesuaian fasilitas yang diberikan instansi untuk menunjang penyelesaian pekerjaan. 	Ordinal	III.22
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kenyamanan ruang kerja 	Ordinal	III.23
		<i>Non-financial</i> 1. Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemenarikan dalam suatu pekerjaan. 	Ordinal	III.24
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan. 	Ordinal	III.25

VARIABEL / SUB VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	NO. ITEM
		2. Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kesesuaian dengan rekan kerja. 	Ordinal	III.26
		<p>Sumber: Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia (2004).</p>	Tingkat Kenyamanan dengan lingkungan kerja	Ordinal	III.27
Kinerja (Y)	Kinerja adalah catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. (Faustino Cardoso Gomez, 2003:142)	<i>Quantity of work</i> (kuantitas kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kesesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dimiliki 	Ordinal	IV.28
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kesesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang diterima 	Ordinal	IV.29
		<i>Quality of work</i> (kualitas kerja)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kompetensi yang dimiliki 	Ordinal	IV.30

VARIABEL / SUB VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	NO. ITEM
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kompensasi yang diterima 	Ordinal	IV.31
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan sesuai kompetensi yang dimiliki 	Ordinal	IV.32
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan sesuai kompensasi yang diterima 	Ordinal	IV.33
		<i>Job knowledge</i> (Pengetahuan terhadap pekerjaan)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penguasaan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki 	Ordinal	IV.34
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penguasaan pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang diterima 	Ordinal	IV.35
		<i>Creativeness</i> (Kreativitas)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat Kemampuan memberikan ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki 	Ordinal	IV.36

VARIABEL / SUB VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	NO. ITEM
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Kemampuan memberikan ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang diterima. 	Ordinal	IV.37
		<i>Cooperation</i> (bekerjasama)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Kesiediaan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. 	Ordinal	IV.38
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Kesiediaan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya sesuai dengan kompensasi yang diterima 	Ordinal	IV.39
		<i>Dependability</i> (kesadaran diri)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki walaupun pimpinan tidak berada di tempat 	Ordinal	IV.40
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang diterimawalaupun pimpinan tidak berada di tempat. 	Ordinal	IV.41

VARIABEL / SUB VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	NO. ITEM
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kompetensi yang dimiliki 	Ordinal	IV.42
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kompetensi yang diterima 	Ordinal	IV.43
		<i>Initiative (inisiatif)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baru setelah menyelesaikan pekerjaan sebelumnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki 	Ordinal	IV.44
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baru setelah menyelesaikan pekerjaan sebelumnya sesuai dengan kompetensi yang diterima 	Ordinal	IV.45
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tanggapan dalam menangani masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan segera menyelesaikannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki 	Ordinal	IV.46

VARIABEL / SUB VARIABEL	KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	NO. ITEM
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat tanggapan dalam menangani masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan segera menyelesaikannya sesuai dengan kompensasi yang diterima 	Ordinal	IV.47
		<i>Personal Qualities</i> (kualitas pribadi)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Pencapaian prestasi maksimal dalam bekerja sesuai dengan kompetensi 	Ordinal	IV.48
		Sumber: Faustino Cardoso Gomez, Manajemen Sumber Daya Manusia (2003).	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Pencapaian prestasi maksimal dalam bekerja sesuai dengan kompensasi 	Ordinal	IV.49

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian terdiri dari dua macam, yaitu:

1. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang

diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yaitu karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

TABEL 3. 2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1	Profil Perusahaan	Sekunder	Situs Internet
2	Data jumlah karyawan	Sekunder	BPBPI
3	Data absensi karyawan	Sekunder	BPBPI
4	Data kompetensi yang dimiliki karyawan	Sekunder	BPBPI
5	Data prestasi kerja karyawan	Sekunder	BPBPI
6	Tanggapan karyawan terhadap kompetensi	Primer	Karyawan
7	Tanggapan karyawan terhadap kompensasi	Primer	Karyawan
8	Tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan	Primer	Karyawan
9	Kompetensi	Sekunder	Literatur
10	Kompensasi	Sekunder	Literatur
11	Kinerja	Sekunder	Literatur

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2008:115). Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menentukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka dalam penelitian ini sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPBPI pada tahun 2009 yang berjumlah 60 orang.

3.2.4.2 Sampel

Sugiyono (2008:116), bahwa ”sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut Suharsimi Arikunto (2007:131) “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Suharsimi Arikunto (2007:117) menjelaskan bahwa: "sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah tetapi berdasarkan atas adanya tujuan tertentu". Dalam penelitian ini, penulis mengambil semua populasi karyawan BPBPI sebanyak 60 orang untuk dijadikan sebagai sampel.

3.2.4.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2008:116) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan sifat penelitian yaitu *deskriptif* dan *verifikatif*, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian populasi atau sensus karena mengambil sampel dari seluruh populasi atau dinamakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono, (2008:122-123).

Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui:

1. Wawancara.

Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui permasalahan yang sedang diteliti. Wawancara sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan

Indonesia. Wawancara ini dilakukan kepada pihak Kepala Urusan Tata Usaha Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

2. Studi literatur

Studi literatur merupakan pengumpulan data dengan cara mempelajari buku guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti dari Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja.

3. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

4. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiyono (2008, 135). Dalam penelitian ini yang menjadi responden yaitu anggota sampel penelitian Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
2. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif

jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.

3. Melakukan uji validitas item soal kuesioner, jika hasilnya valid maka akan digunakan sebagai pertanyaan namun apabila tidak valid maka item pertanyaan akan diganti dengan pertanyaan yang bisa menggambarkan indikator.
4. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini angket disusun berdasarkan skala penilaian menurut skala Likert yang mempunyai gradasi sangat positif dan sangat negatif. Yang berupa kata-kata sebagai berikut:

TABEL 3.3
SKOR PENILAIAN

Nilai	Kriteria
5	Sangat tinggi
4	Tinggi
3	Sedang
2	Rendah
1	Sangat Rendah

Menurut Likert, skala yang digunakan adalah skala lima dimana untuk satu jawaban diberikan skor 1 sampai 5. Dengan cara ini dimaksudkan untuk memperoleh kuantitatif, dengan anggapan bahwa alternatif jawaban dari positif atau negatif. Pada setiap skala mempunyai rentang yang sama. Urutan penilaiannya dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini:

TABEL 3.4
BOBOT PENILAIAN

Arah Pertanyaan	Bobot Penilaian				
	ST	T	S	R	SR
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.2.6.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2009: 168), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi Pearson (*product moment coefficient of correlation*) dengan rumus:

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

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 = Banyak responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompetensi (X_1) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 di bawah ini.

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel kompetensi (X_1) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Helping and human service* (Melayani) dengan item pernyataan berusaha memahami perasaan rekan kerja yang bernilai 0.874, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya kuat.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS ITEM PERTANYAAN

KOMPETENSI				
No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
A. Kompetensi <i>behavioural</i> (perilaku)				
<i>Team work</i> (kerjasama tim)				
1	Adanya pembagian tugas yang jelas	0.502	0.468	Valid
2	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.	0.821	0.468	Valid
<i>Influence</i> (Mempengaruhi)				
3	Meyakinkan orang lain agar mendapat dukungan dari orang tersebut.	0.569	0.468	Valid
4	Menghindari konflik dengan rekan kerja	0.797	0.468	Valid
<i>Helping and human service</i> (Melayani)				
5	Berusaha memahami perasaan rekan kerja.	0.874	0.468	Valid
6	Bersedia membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	0.756	0.468	Valid
<i>Personal Effectiveness</i> (efektivitas diri)				
7	Mengendalikan emosi pada berbagai situasi.	0.473	0.468	Valid
8	Percaya diri akan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.	0.536	0.468	Valid
9	Menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja beserta perubahan yang terjadi dalam instansi.	0.618	0.468	Valid
B. Kompetensi <i>technical</i> (teknik)				
<i>Achievement and Action</i> (berprestasi dan bertindak)				
10	Berusaha bekerja melampaui standar instansi	0.489	0.468	Valid
11	Keingintahuan tentang informasi yang berhubungan dengan pekerjaan	0.621	0.468	Valid
<i>Cognitive</i> (Berfikir)				
12	Mencari solusi tentang masalah yang terjadi dalam organisasi	0.792	0.468	Valid
13	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan benar.	0.592	0.468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompensasi (X_2)

berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 for windows menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.6.

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kompensasi (X_2) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi Program Perlindungan dengan item pernyataan Dana pensiunan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang bernilai 0,786 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya kuat.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS ITEM PERTANYAAN

KOMPENSASI				
No.	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji				
1	Gaji yang diterima setiap bulan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan organisasi.	0.704	0.468	Valid
2	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	0.781	0.468	Valid
3	Ketepatan waktu penerimaan gaji.	0.659	0.468	Valid
4	Gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	0.553	0.468	Valid
Insentif Karyawan				
5	Insentif untuk karyawan yang kinerjanya melebihi standar instansi.	0.728	0.468	Valid
6	Insentif diberikan secara adil berdasarkan pendidikan, masa kerja dan hal lainnya.	0.730	0.468	Valid
Program Perlindungan				
7	Jenis dan besarnya polis asuransi sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	0.481	0.468	Valid
8	Dana pensiunan sesuai dengan kebutuhan karyawan.	0.786	0.468	Valid
Fasilitas				
9	Fasilitas yang disediakan sesuai dengan yang dibutuhkan.	0.543	0.468	Valid
10	Luas dan besarnya ruang kerja memadai.	0.498	0.468	valid
Pekerjaan				
11	Jenis pekerjaan yang beragam.	0.533	0.468	Valid
12	Penyelesaian setiap pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	0.605	0.468	Valid
Lingkungan Kerja				
13	Lingkungan kerja yang kondusif.	0.548	0.468	Valid
14	Rekan kerja yang bersahabat	0.504	0.468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS ITEM PERTANYAAN KINERJA

No.	Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Quantity of work (Kuantitas Kerja)				
1	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0.693	0.468	Valid
2	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang diterima	0.479	0.468	Valid
Quality of work (Kualitas Kerja)				
3	Bekerja dengan teliti sesuai kompetensi yang dimiliki	0.763	0.468	Valid
4	Bekerja dengan teliti sesuai kompensasi yang diterima	0.673	0.468	Valid
5	Puas dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0.611	0.468	Valid
6	Puas dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan kompensasi yang diterima	0.654	0.468	Valid
Knowledge (Pengetahuan tentang Pekerjaan)				
7	Penguasaan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0.591	0.468	Valid
8	Penguasaan pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang diterima	0.689	0.468	Valid
Creativeness (Kreativitas)				
9	Memberikan ide atau gagasan baru sesuai dengan kompetensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan peraturan yang berlaku pada instansi	0.666	0.468	Valid
10	Memberikan ide atau gagasan baru berdasarkan peraturan yang berlaku untuk menyelesaikan pekerjaan dengan adanya insentif yang diberikan oleh instansi	0.716	0.468	Valid
Cooperation (Kerjasama)				
11	Kesediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0.824	0.468	Valid
12	Kesediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang diterima	0.682	0.468	Valid
Dependability (Kesadaran diri)				
13	Bekerja dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki walaupun pimpinan tidak berada ditempat	0.512	0.468	Valid
14	Bekerja dengan baik sesuai dengan kompensasi yang diberikan instansi walaupun pimpinan tidak berada ditempat.	0.523	0.468	Valid
15	Melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0.582	0.468	Valid
16	Melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian sesuai dengan kompensasi yang diterima	0.707	0.468	Valid
Initiative (Inisiatif)				
17	Berinisiatif menyelesaikan pekerjaan yang baru setelah menyelesaikan pekerjaan sebelumnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0.710	0.468	Valid
18	Berinisiatif menyelesaikan pekerjaan yang baru setelah menyelesaikan pekerjaan sebelumnya sesuai dengan kompensasi yang diterima	0.758	0.468	Valid
19	Tanggap dalam mengenali masalah yang berhubungan dengan	0.668	0.468	Valid

	pekerjaan dan segera menyelesaikannya secara efektif sesuai dengan kompetensi yang dimiliki			
20	Tanggap dalam mengenali masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan segera menyelesaikannya secara efektif sesuai dengan kompensasi yang diterima	0.571	0.468	Valid
Personal Qualities (Kualitas Pribadi)				
21	Pencapaian prestasi maksimal dalam bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.	0.602	0.468	Valid
22	Pencapaian prestasi maksimal dalam bekerja sesuai dengan Kompensasi yang diterima.	0.733	0.468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kinerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.7 di atas.

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi *Cooperation* (Kerjasama) dengan item pernyataan kesediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki yang bernilai 0,824 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya kuat

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus reliabel (dapat dipercaya). Oleh karena itu, digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Reliabilitas menunjukkan kepada pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur atas variabel-variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap n responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) n-2. Untuk mengukurnya digunakan rumus r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Langkah-langkah menguji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a) Membuat tabel analisis butir soal
- b) Mencari varians total
- c) Masukan ke dalam rumus “Cronbach alpha” yaitu:

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

(Husein Umar, 2002:146)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

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

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan, seperti berikut ini:

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

(Husein Umar, 2002:147)

Berikut adalah keputusan pengujian reliabilitas instrumen:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang bernilai 0,468. Agar lebih terperinci dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut.

TABEL 3.8
HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

No	variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kompetensi	0.893	0.468	Reliabel
2.	Kompensasi	0.873	0.468	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0.933	0.468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

3.2.7 Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.2.7.1 Analisis data

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

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data

seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul

3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Memberi skor pada setiap item
- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

Dalam penelitian ini, setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala *likert*. Berikut interpretasi alternatif jawaban yang disajikan dalam bentuk Tabel 3.9

TABEL 3.9
INTERPRESTASI ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Tinggi	5	1
Tinggi	4	2
Sedang	3	3
Rendah	2	4
Sangat Rendah	1	5

Sumber: Sugiyono (2005:87)

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam bentuk Tabel 3.10 sebagai berikut:

TABEL 3.10
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

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

Sumber: Moch. Ali (1995:184)

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

a. Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel di atas, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan menjadi skala interval dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (Tabel normal) untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya, Sugiyono (2008:144). Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Kompetensi karyawan BPBPI yang terdiri dari kompetensi teknik dan kompetensi perilaku.
2. Kompensasi karyawan BPBPI yang terdiri dari kompetensi *financial* dan kompensasi *non-financial*.
3. Kinerja karyawan BPBPI.

2. Analisis Verifikatif atau Pengujian Hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linear Ganda

a. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni (X_1) dan (X_2) dan satu variabel terikat (Y) sehingga analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda. Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Koefesien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y . Nilai koefesien 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 sebaliknya.

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

Menurut Sugiyono (2008:216) Korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain.

Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dengan X_2 dan X_n dengan Y . pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan secara bersama-sama antara variabel kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

(Sugiyono, 2008:218)

Dimana :

$R_{y \cdot x_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut, apakah besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada Tabel 3.11 GUILFORD di bawah ini.

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
PENGARUH (GUILFORD)

BESAR KOEFISIEN	KLASIFIKASI
0,000 - 0,199	Sangat Rendah/Lemah Dapat Diabaikan
0,200 - 0,399	Rendah/Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Tinggi Kuat
0,800 - 1,00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:250)

Ket : Pedoman Untuk Memberikan Klasifikasi Pengujian Pengaruh

3.2.7.2 Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Dikarenakan penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) dan satu variabel terikat yakni Kinerja (Y) sehingga analisis regresi yang digunakan adalah regresi ganda.

Analisis regresi ganda menurut Sugiyono (2008:250) digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana, keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Persamaan regresi untuk dua prediktor ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X=0 (harga konstan)

b_1, b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X_1, X_2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

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

1. Data mentah (sumber data penelitian yang berisikan nilai X_1, X_2 , dan Y dari sejumlah responden) dari hasil penelitian disusun terlebih dahulu kedalam tabel penolong (Tabel yang berisikan, $\sum Y, \sum X_1, \sum X_2, \sum X_1 Y, \sum X_2 Y, \sum X_1 X_2$).
2. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b_1, b_2 dapat menggunakan persamaan berikut:

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

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

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2$$

(Sugiyono, 2008:277)

3. Setelah nilai-nilai pada tabel penolong diketahui, masukkan nilai-nilai tersebut ke dalam persamaan di atas untuk mendapatkan koefisien a, b_1, b_2 .

3.2.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$ menggunakan rumus:

$$KD = (r_{yx})^2 \times 100\%$$

(Riduwan, 2006:136)

Keterangan :

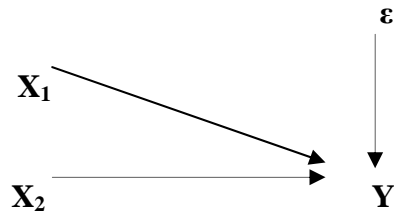
KD : Nilai Koefisien determinasi

r : Nilai koefisien korelasi

3.2.7.4 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan data interval setelah menggunakan skala deferensial semantik seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka setelah data penelitian berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dari semua sampel penelitian.

Hipotesis yang diajukan yaitu Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis tersebut digambarkan sebagai berikut:



**GAMBAR 3.1
MODEL REGRESI**

Keterangan :

X_1 : variabel kompetensi

X_2 : variabel kompensasi

Y : variabel kinerja karyawan

ϵ : residu (variabel lain diluar variabel X yang berpengaruh) ke arah variabel akibat (*endogenous*) dinyatakan oleh besarnya nilai numerik dari variabel *eksogenous*.

Untuk menguji keberartian koefisien arah regresi dilakukan dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$F = \frac{S^2_{\text{reg}}}{S^2_{\text{sis}}}$$

Sumber : Sudjana, 2001: 16

Secara statistik pengujian hipotesis keberartian arah regresi adalah:

$H_0 : \rho < 0$. koefisien arah regresi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

$H_1 : \rho > 0$, koefisien arah regresi berarti, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ($t_{student}$). Rumus dari distribusi *student* adalah:

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

Sumber: Riduwan, 2006:137

Keterangan:

t : Distribusi *student*

r : Koefisien korelasi *product moment*

n : Banyak data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk ($n-2$) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \rho < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia..

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan Balai Penelitian Bioteknologi Perkebunan Indonesia.

