

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2010), penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Survei 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. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Populasi penelitian ini karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang, sedangkan sampel yang diambil adalah karyawandengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 37 orang karyawan divisi produksi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier bergandadengan bantuan program SPSS.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiono (2010) definisi operasional variabel adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari obyek/sasaran atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Penelitian memiliki tiga macam variabel, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Ketiga variabel penelitian sebagai berikut:

(a) variabel Independen, yaitu (X_1) Kompetensi serta (X_2) Kompensasi

(b) variabel Dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

a. Variabel independen atau variabel bebas

Variabel ini seringkali disebut dengan variabel bebas, stimulus, predictor, antecedent. Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono:2014). Sedangkan menurut Ferdinan (2006) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik memiliki pengaruh yang positif ataupun negatif. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2)

1. Kompetensi (X_1)

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, ditinjau dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang dimiliki serta kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi serta penuh rasa tanggung jawab, dalam variabel ini kompetensi lebih ditekankan pada kompetensi emosional yang dimiliki oleh karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Selanjutnya untuk memperoleh data dan informasi tentang kompetensi kinerja, peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Spencer (1993) dalam Sudarmanto (2014) yaitu:

a. Keterampilan (*Skill*)

Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik maupun manual secara tertentu.

b. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

c. Konsep diri (*SelfConcept*)

Adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.

d. Motif (*Motive*)

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.

e. Sifat (*Traits*)

Karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

Namun penulis akan menyesuaikan kondisi di obyek penelitian dengan teori yang dijelaskan diatas, bahwa pengetahuan dan keterampilan tidak menjadi pengaruh dalam mempertimbangkan karyawan yang berkompeten, terlihat dari cara rekrutmen karyawan selama penelitian di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang, sehingga peneliti hanya akan mengangkat 3 indikator kompetensi sesuai dengan kondisi perusahaan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang

sesuai dengan teori di atas yaitu konsep diri yang dimiliki karyawan, motivasi yang mempengaruhi karyawan, serta sifat yang melekat dalam diri karyawan.

2. Kompensasi (X_2)

Menurut penulis kompensasi ialah balas jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan perjanjian dan undang-undang ketenagakerjaan setelah menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, dan jasa yang diberikan secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Dalam perusahaan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang menjadi indikator kompensasi sebagai berikut :

a. Gaji

Bayaran yang diberikan untuk karyawan secara rutin setiap bulannya walaupun tidak masuk kerja maka gaji yang diterima tetap penuh.

b. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan dapat berubah-ubah sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran tambahan yang diberikan setelah memenuhi sasaran kinerja.

d. Pengobatan

Tunjangan yang diberikan untuk menanggulangi resiko yang berkaitan dengan kesehatan maupun kecelakaan kerja yang dialami karyawan.

e. Asuransi

Penanggulangan atas resiko kerugian akibat kehilangan manfaat yang disebabkan oleh hal yang tak terduga dan sebagai bentuk tanggung jawab kepada pihak ketiga yang timbul akibat peristiwa yang tidak bisa dipastikan tadi.

Namun dari data yang didapatkan penulis melalui wawancara dengan pihak HRD staf penggajian di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari didapatkan informasi bahwa perusahaan hanya memberikan kompensasi berupa gaji, insentif lembur, pengobatan dan asuransi kepada karyawan.

b. Variabel Dependen atau variabel terikat

1. Kinerja Karyawan

Adalah suatu kemampuan karyawan dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tugas-tugas tersebut biasanya diukur berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Berdasarkan tingkatan tertentu kinerja karyawan dibedakan menjadi tinggi,

menengah dan rendah. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) dalam menjelaskan kinerja karyawan, penulis menjabarkan indicator kinerja karyawan sebagai berikut pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang meliputi:

a. Kualitas pekerjaan

Karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari haruslah memenuhi syarat tertentu yang mampu menghasilkan dan memenuhi pekerjaan sesuai kualitas yang sudah distandarkan dalam pekerjaan. Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang mempunyai kinerja baik apabila dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. Hasil yang menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan baik dapat ditunjukkan dari sedikitnya produk yang rusak dan dikembalikan ke pabrik.

b. Kuantitas pekerjaan.

Karyawan pada perusahaan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dapat mencapai target jumlah produksi sesuai dengan standar perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi yang mereka dapatkan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian/ Sumber	Indikator	Item Pernyataan
Kompetensi (X ₁) Sudarmanto (2014)	1. Konsep Diri (<i>Self Concept</i>)	a. Saya mampu mengatasi masalah saat bekerja b. Saya memiliki keyakinan yang kuat pada agama islam
	2. Motif (<i>Motive</i>)	a. Saya berusaha bekerja dengan sempurna b. Saya mengharapkan umpan balik dari perusahaan
	3. Sifat (<i>Traits</i>)	a. Saya memiliki sifat yang jujur saat bekerja b. Saya mampu mengontrol emosi diri saat bekerja
Kompensasi (X ₂) Hasibuan (2014)	1. Gaji	a. Saya mendapatkan gaji dari perusahaan sesuai dengan UMK Jombang
	2. Insentif	a. Saya mendapatkan jadwal lembur untuk memenuhi target dari perusahaan
	3. Pengobatan	a. Saya mendapatkan fasilitas kesehatan dari perusahaan ketika sakit
	4. Asuransi	a. Saya mendapatkan fasilitas asuransi kecelakaan ketika bekerja dari perusahaan
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (2014)	1. Kualitas pekerjaan	a. Saya mampu menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan perusahaan.
	2. Kuantitas pekerjaan	a. Saya mampu mencapai target kuantitas produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan.
	3. Tanggung jawab melaksanakan pekerjaan	a. Saya mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

3.3. Penentuan Populasi dan Sampel serta Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014) Populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian ini maka yang menjadi obyek populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang sejumlah 37 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini sebanyak 37 karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2014)

3.4 Jenis, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Untuk mendukung penelitian, maka jenis data yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Merupakan data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan, jumlah gaji setiap bulannya dan data pendidikan karyawan serta data lainnya.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuisioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak yang menunjang.

Dalam penelitian ini, data memegang peranan penting sebagai alat bukti dalam hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Penelitian harusnya mengetahui jenis data apapun yang diperlukan dan cara mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengolah data yang digunakan tersebut dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang asli atau data mentah yang diperoleh langsung oleh penulis dari sumber data selama melakukan penelitian dilapangan (Sugiyono, 2011). Data primer diperoleh dari hasil jawaban angket yang diisi oleh karyawan (responden).

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu beberapa data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data ini biasanya diperoleh dari lembaga yang bertugas sebagai pengumpul data dan telah dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2013)

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data-data yang diperlukan adalah data yang mengenai pengaruh adanya kompetensi dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini memiliki tujuan agar mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan peneliti.

Beberapa metode dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Angket

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan lembar yang berisi pertanyaan dan pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden dengan sebenarnya sesuai dengan permintaan pengguna.

2. Wawancara (Interview)

Yaitu proses saling bertanya dan menjawab yang dilakukan secara lisan dan saling berhadapan dengan tujuan pertanyaan yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Dokumentasi

Yaitu cara mengumpulkan data dengan mempelajari data dari buku-buku, karya ilmiah, internet, serta catatan-catatan perusahaan.

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Likert. Variabel dalam kuisioner ini juga menjabarkan variabel yang diukur dengan indikator variabel. Jawaban setiap instrument memiliki gradasi dari yang sangat positif hingga negatif. Skala likert yang dipakai adalah:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.6 Teknik Analisi Data

3.6.1 Analisis Data Deskriptif

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu, kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Dalam analisis ini menggunakan rumus Sudjana (2005) dengan skor tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

1,00 - 1,89 = Sangat rendah

1,90 - 2,69 = Rendah

2,70 - 3,49 = Cukup

3,50 - 4,29 = Tinggi

4,30 - 5,0 = Sangat tinggi

Sumber : (Sudjana, 2005)

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang terjadi, apakah masing – masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Intercept (konstanta)
 b₁ = Koefisien regresi untuk X₁
 b₂ = Koefisien regresi untuk X₂
 X₁ = Kompetensi
 X₂ = Kompensasi
 e = Nilai residu

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument digunakan untuk menilai apakah instrument yang dipakai memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrument dalam penelitian ini, instrument penelitian ini harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Ghozali (2013) dalam Jeany, S. V. & Rahardjo, M 2015 suatu kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesisioner tersebut.

Uji validitas pada penelitian dengan kasus ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Perhitungan uji validitas tersebut menggunakan bantuan SPSS 23. Bila hasil uji kemaknaan untuk r menunjukkan r – hitung > 0,3 dinyatakan valid (Sugiyono, 2007). Teknik korelasi produk momen, memiliki rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X - (\Sigma X))\}\{n(\Sigma Y - (\Sigma Y))\}}}$$

Keterangan :

r = Korelasi

X = Skor item X

Y = Skor item Y

n = Banyaknya sampel dalam penelitian

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas

No item	Variable	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,527	0,3	valid
2		0,901		
3		0,497		
4		0,901		
5		0,863		
6		0,469		
1	Kompensasi (X2)	0.634	0,3	valid
2		0.695		
3		0.582		
4		0.470		
1	Kinerja (Y)	0.381	0,3	valid
2		0.624		
3		0.721		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan,

dan menunjukkan bahwa r hitung $>0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam instrument menunjukkan hasil yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudahlah baik (Arikunto : 1998). Menurut Nugroho (2005) reliabilitas adakah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Pengukuran reliabilitas bisa dilakukan dengan dua caradiantaranya yaitu:

1. *Repeated Measure*

Merupakan pengukuran ulang. Disini seseorang diberikan pertanyaan yang sama dengan waktu yang berbeda, dan dilihat apakah jawaban tetap konsisten sesuai dengan jawaban awal.

2. *One shot*

Adalah sebuah pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabititas dengan statistic *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali: 2009)

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,801		
Kompensasi (X_2)	0,692	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,636	0,6	Reliabel
		0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

3.8 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Menurut Nugroho (2005) uji normalitas ini digunakan untuk melihat data distribusu dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang layak dan baik serta memenuhi penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas *Probability Plot (P.P Plot)*. Suatu variabel dapat dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan

penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Imam Ghozali, 2011).

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas, (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi keberadaan multikolonieritas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang bisa dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Toleransi mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$).

Nilai yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. setiap peneliti harus menentukan tingkat. Kemudian, kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya kolerasi yang sangat kuat antara satu variabel independen dengan variabel independen yang lain. (Nugroho, 2005).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang benar adalah yang Homoskedastisitas (Ghozali,2011) atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Deteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang mengatur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2011).

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat dikatakan sebagai korelasi yang terjadi di antara anggota – anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu (apabila datanya *time series*) atau korelasi antara tempat saling berdekatan (apabila *cross sectional*).

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi akan disebutkan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2009).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi didalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Durbin – Watson (DW Test) yang hanya digunakan untuk autokorelasi pada tingkat satu (*First*

order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya *intercept*(konstanta) dengan model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel bebas. Dengan cara t_{hitung} di bandingkan nilai t_{tabel} pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi, di dasarkan atas hal sebagai berikut :

- a) Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan ($4 - du$), maka koefisiensi autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- b) Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (dl), maka koefisiensi autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- c) Bila nilai DW lebih besar daripada ($4 - dl$), maka koefisiensi autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif.

3.9 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini mengetahui kemungkinan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diminta dilakukan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t .

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisiensi determinasi terletak pada tabel model *summery*^b dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda akan lebih baik jika menggunakan *R square*

yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square*, Karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Kenyataannya nilai *adjusted Rsquare* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R square* (R^2) negatif, maka nilai *adjusted R square* (R^2) dianggap nol, (Gujarat,2003 dalam (Ghozali, 2011)

3.11 Uji Parsial (Uji T)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikan hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi bila datang berbentuk ordinal (Sugiyono, 2014).

- a. Menentukan level signifikan dengan menggunakan table t
- b. Mengambil keputusan
 - Jika $t \text{ Sig} \leq a = 0,05$ maka hipotesis di terima.
 - Jika $t \text{ Sig} > a = 0,05$ maka hipotesis ditolak.