

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Khalim Cirebon. Tinggi rendahnya kinerja berdasarkan teori dari beberapa ahli dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompensasi, kompetensi, dan motivasi. Peneliti akan meneliti hubungan faktor-faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Khalim Cirebon.

##### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di CV. Khalim Cirebon dimulai dari bulan Januari – April 2014 dengan kegiatan sebagai berikut:

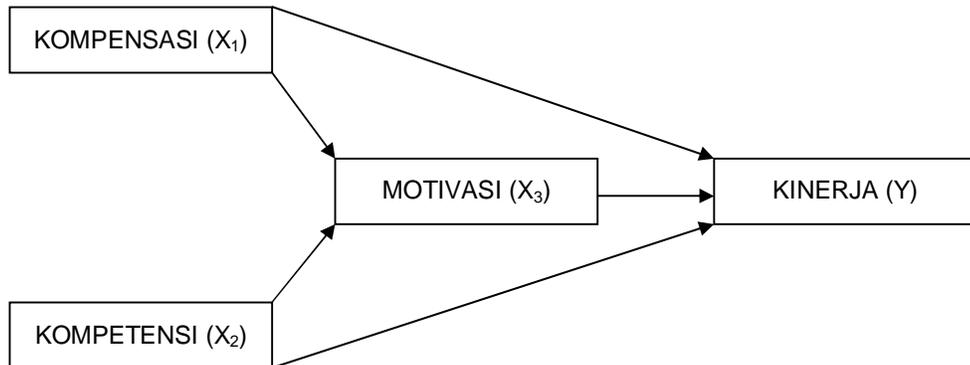
**Tabel 3.1**  
**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Kegiatan	Februari 2013				Maret 2014				April 2014				Mei 2014			
	Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survey Awal																
Proposal Tesis																
Pengambilan Data																
Pengolahan Data																
Laporan Tesis																

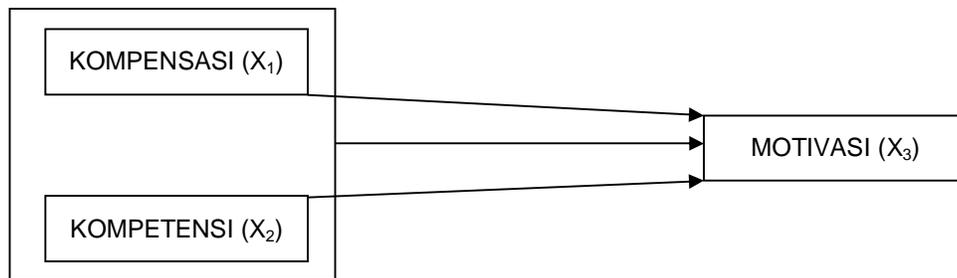
##### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, metode survey, dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hal ini dilakukan

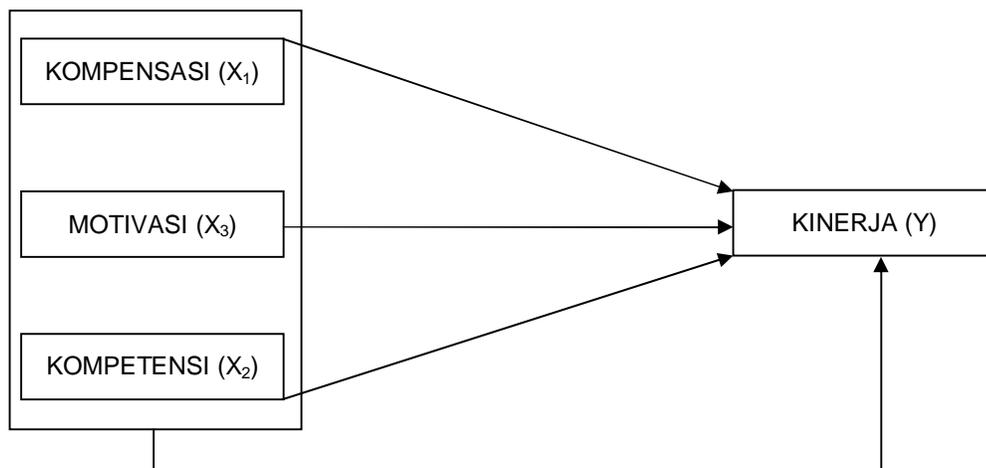
untuk menghasilkan kesimpulan objektif dari objek yang diteliti. Diagram penelitiannya adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.1: Model Diagram Utama**  
Sumber: Jonathan Sarwono (diolah).



**Gambar 3.2: Model Diagram Struktural 1**  
Sumber: Jonathan Sarwono (diolah)



**Gambar 3.3: Model Diagram Struktural 2**  
Sumber: Jonathan Sarwono (diolah)

Keterangan:

$X_1$  = Variabel Bebas  
 $X_2$  dan  $X_3$  = Variabel Intervening  
 $Y$  = Variabel Terikat

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi yaitu “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.<sup>103</sup> Dapat juga diartikan sebagai “semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas”.<sup>104</sup> Berdasarkan pengertian-pengertian populasi tersebut, merujuk pada data jumlah karyawan CV. Khalim Cirebon maka populasi pada penelitian ini adalah 400 orang karyawan.

### 2. Sampel

Penggunaan sampel diharapkan dapat memperoleh hasil yang untuk memberikan kesimpulan gambaran sesuai dengan karakteristik populasi. Sebab sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.<sup>105</sup> Tujuan penggunaan sampel adalah untuk memudahkan peneliti, penelitian lebih efisien, lebih teliti

---

<sup>103</sup> Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 115.

<sup>104</sup> Gita Indriani, “Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling,” Ringkasan Materi, Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2013, h. 1.

<sup>105</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 116.

dan cermat dalam pengumpulan data, serta penelitian lebih efektif. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik pengambilan sampel (teknik sampling) yang sudah ada.

Teknik sampling ada dua, *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling*, “teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.<sup>106</sup> *Non Probability Sampling*, “teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.<sup>107</sup>

*Simple random sampling* salah satu dari teknik *probability sampling*. *Simple random sampling* yaitu:

Cara pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (sejenis). Pengambilan sampel acak sederhana dapat dilakukan dengan cara undian, memilih bilangan dari daftar bilangan secara acak, dsb.<sup>108</sup>

Berdasarkan perbedaan karakteristik unsur dan elemen dalam populasi yang tidak mengganggu tujuan penelitian maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Pengacakan dilakukan dengan cara pengundian berdasarkan nomor urut karyawan. Didapat 75 karyawan sebagai sampel dari populasi 400 karyawan dengan menggunakan rumus

---

<sup>106</sup> Gita Indriani, *loc. cit.*

<sup>107</sup> Gita Indriani, *loc. cit.*

<sup>108</sup> Gita Indriani, *loc. cit.*

Tabachnick and Fidell yang dibutuhkan untuk uji regresi<sup>109</sup> berkaitan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan. Rumus tersebut sebagai berikut:

$$n \geq 50 + 8m$$

Keterangan:

$n$  = Sampel

$m$  = Jumlah Variabel Bebas

### E. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Khalim Cirebon” adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang didapat langsung oleh peneliti. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara melakukan “wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan”.<sup>110</sup> Data sekunder adalah data yang tidak langsung didapat oleh peneliti, misalnya melalui “orang lain atau dokumen”.<sup>111</sup> Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dua cara, yaitu penelitian lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan (*Library Research*).

Menurut Bogdan dalam David Wilkinson dan Peter Birmingham, berpendapat sebagai berikut:

<sup>109</sup> Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, “*Using Multivariate Statistics*”, (New York: Pearson Education, Inc., 2007), h. 123.

<sup>110</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 137.

<sup>111</sup> Sugiyono, *loc. cit.*

*Observation as a research method tells us that it is 'research characterised by a prolonged period of intense social interaction between the researcher and the subjects, in the milieu of the latter, during which time data, in the form of field notes, are unobtrusively and systematically collected'.<sup>112</sup>*

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), pengumpulan data ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur berupa buku-buku (text book), majalah, surat kabar, artikel, situs web dan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori untuk mendukung data yang dikumpulkan dan untuk keperluan pengolahan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengamati langsung objek dan subjek yang diteliti. Pada penelitian ini pengamatan dilakukan melalui hubungan komunikasi dengan CV. Khalim untuk mendapatkan dokumen perusahaan yang dibutuhkan dan membuat instrumen untuk mendapatkan data langsung dari sejumlah karyawan yang sampel dalam penelitian ini. Data yang diperoleh melalui instrumen selanjutnya dianalisis dengan menggunakan program komputer SPSS *statistics* versi 17.0.

---

<sup>112</sup> David Wilkinson dan Peter Birmingham, "Using Research Instruments A Guide for Researchers," RoutledgeFalmer Taylor & Francis Group, Newyork, 2003, h. 116.

## **1. Instrumen Kinerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang pada fungsi kerja tertentu sebagai bentuk kontribusi pada organisasi selama periode waktu tertentu. Kinerja memiliki indikator-indikator meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, pengawasan, dan hubungan antar perseorangan yang dapat dinilai. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengelola dan memperbaiki (manajemen dan evaluasi) kinerja karyawan, membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat, dan mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan. Konsep tersebut dengan beberapa indikatornya yang peneliti gunakan untuk meneliti kinerja pada karyawan CV. Khalim Cirebon.

### **b. Definisi Operasional**

Penilaian kinerja dilakukan oleh pimpinan ataupun pihak luar, kemudian dievaluasi untuk selanjutnya diperbaiki dan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, serta dapat dijadikan sebagai dasar dilakukannya pengembangan dalam usaha untuk meningkatkan kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan yang dinilai dengan instrumen adalah sampel dari populasi. Pelaksanaan penggunaan instrumen ditetapkan waktu dan tempatnya agar tidak mengganggu jam kerja perusahaan.

Definisi operasional tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Kinerja**

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO.
Kinerja (Y)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu kerja d. Efektifitas kerja e. Pengawasan kerja f. Hubungan antar perseorangan	Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan dari 1 sampai dengan 5	Ordinal	1 – 30

Sumber: Penerliti

### c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kinerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja**

Indikator	Butir	Jumlah
Kualitas kerja	1-5	5
Kuantitas kerja	6-10	5
Ketepatan waktu kerja	11-15	5
Efektifitas kerja	16-20	5
Pengawasan kerja	21-25	5
Hubungan antar perseorangan	26-30	5
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>

Sumber: Olahan Peneliti.

## **2. Instrumen Kompensasi**

### **a. Definisi Konseptual**

Kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan itu sebagai bentuk balas jasa dan mempengaruhi seseorang untuk bekerja pada organisasi itu bukan pada organisasi lainnya. indikator-indikator kompensasi meliputi gaji, insentif, fasilitas, tunjangan, dan asuransi. Konsep tersebut dengan beberapa indikatornya yang peneliti gunakan untuk meneliti kompensasi pada karyawan CV. Khalim Cirebon.

### **b. Definisi Operasional**

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan berdasarkan tingkat pekerjaannya. Besaran kompetensi itu sendiri disesuaikan pada standard dan peraturan pemerintah yang berlaku. Pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam memberikannya. Tujuan pemberian kompensasi itu sendiri adalah untuk dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan.

Responden yang mengisi instrumen adalah sampel dari populasi. Pelaksanaan penggunaan instrumen ditetapkan waktu dan tempatnya agar tidak mengganggu jam kerja perusahaan.

Definisi operasional tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Operasional Variabel Kompensasi**

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO.
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	a. Gaji b. Upah c. Tunjangan d. Insentif e. Fasilitas f. Asuransi	Skala Likert dari 1 sampai 5 dengan 5 (lima) pilihan	Ordinal	31 – 55

Sumber: Olahan Peneliti.

### c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

Kisi-kisi instrumen kompensasi sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Kisi-kisi Instrumen Kompensasi**

Indikator	Butir	Jumlah
Gaji	31-35	5
Insentif	36-40	5
Tunjangan	41-45	5
Fasilitas	46-50	5
Asuransi	51-55	5
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>

Sumber: Olahan Peneliti

## 3. Instrumen Kompetensi

### a. Definisi Konseptual

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan memiliki kriteria efektif atau sangat baik dalam kinerja seseorang. Indikator kompetensi meliputi *motives* (motiv), *traits* (watak), *self concept* (konsep pribadi), *knowledge* (pengetahuan),

dan *skills* (kemampuan). Konsep tersebut dengan beberapa indikatornya yang peneliti gunakan untuk meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada karyawan CV. Khalim Cirebon.

### **b. Definisi Operasional**

Kompetensi diukur oleh pimpinan yang mengawasi kinerja karyawan pada organisasi berdasarkan standard kinerja organisasi tersebut, dan dimanfaatkan sebagai kontrol untuk menjaga agar tidak terjadi kesenjangan kinerja pada karyawan dan dapat juga dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menempatkan karyawan. Kompetensi akan berpengaruh terhadap motivasi, dan kinerja karyawan.

Karyawan yang dinilai dengan instrumen adalah sampel dari populasi. Pelaksanaan penggunaan instrumen ditetapkan waktu dan tempatnya agar tidak mengganggu jam kerja perusahaan. Definisi operasional tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Operasional Variabel Kompetensi**

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO.
Kompetensi ( $X_2$ )	a. Motiv b. Watak c. Konsep pribadi d. Pengetahuan e. Kemampuan	Skala Likert dari 1 sampai 5 dengan 5 (lima) pilihan	Ordinal	56– 80

Sumber: Olahan Peneliti.

### c. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi

Kisi-kisi instrumen kompetensi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Kisi-kisi Instrumen Kompetensi**

Indikator	Butir	Jumlah
<i>motives</i> (motif)	56-60	5
<i>traits</i> (watak)	61-65	5
<i>self concept</i> (konsep pribadi)	66-70	5
<i>knowledge</i> (pengetahuan)	71-75	5
<i>skills</i> (kemampuan)	76-80	5
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>

Sumber: Olahan Peneliti

## 4. Instrumen Motivasi

### a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah dorongan seseorang melakukan sesuatu dengan tujuan mendapatkan kepuasan. Indikator motivasi meliputi terpenuhinya kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Konsep tersebut peneliti gunakan untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan CV. Khalim Cirebon.

### b. Definisi Operasional

Motivasi diberikan oleh perusahaan/organisasi dengan memberikan jaminan pendapatan, keselamatan dan keamanan, penghormatan, penghargaan, dan kesempatan berkarir. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja karyawan.

Responden yang mengisi instrumen adalah sampel dari populasi. Pelaksanaan penggunaan instrumen ditetapkan waktu dan tempatnya agar tidak mengganggu jam kerja perusahaan. Definisi operasional tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Operasional Variabel Motivasi**

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO.
Motivasi ( $X_3$ )	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri	Skala Likert dari 1 sampai 5 dengan 5 (lima) pilihan	Ordinal	81 – 105

Sumber: Olahan Peneliti.

### c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Kisi-kisi instrumen motivasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.9**  
**Kisi-kisi Instrumen Motivasi**

Indikator	Butir	Jumlah
Kebutuhan fisiologis	81-85	5
Kebutuhan keselamatan dan keamanan	86-90	5
Kebutuhan sosial	91-95	5
Kebutuhan penghargaan	96-100	5
Kebutuhan aktualisasi diri	101-105	5
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>

Sumber: Olahan Peneliti.

## F. Jenis Instrumen

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa kuisisioner. Hal ini disebabkan penelitian bertujuan untuk mengetahui secara langsung respon dari responden berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tanpa memberikan perlakuan pada responden. Selain itu penggunaan kuisisioner ini juga untuk mendapatkan kuantitas data yang lebih luas dari responden. Tujuan tersebut didukung oleh pendapat sebagai berikut:

*Questionnaires can be designed and used to collect vast quantities of data from a variety of respondents. They have a number of benefits over other forms of data collection: they are usually inexpensive to administer; very little training is needed to develop them; and they can be easily and quickly analysed once completed*.<sup>113</sup>

Kuisisioner yang disusun mempunyai bentuk opsi (pilihan). Dengan 18 butir pertanyaan. Bentuk opsi bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban sehingga tidak menyita banyak waktu kerja responden. Kuisisioner tersebut menggunakan skala likert dalam bentuk opsi dan skala likert kuisisioner tersebut sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
**Bentuk Opsi Pernyataan**

Opsi	Keterangan	Skor
SB	Sangat Baik	5
B	Baik	4
C	Cukup	3
J	Jelek	2
SJ	Sangat Jelek	1

Sumber: Olahan Peneliti.

<sup>113</sup> David Wilkinson dan Peter Birmingham, *op. cit.*, h. 8.

## G. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

Sebelum instrumen dapat digunakan untuk keperluan penelitian perlu dilakukan beberapa pengujian. Pengujian tersebut antara lain pengujian validitas dan penghitungan reliabilitas. Salah satu pengujian validitas adalah validitas konstruk. Validitas konstruk menurut Djaali adalah “validitas yang mempermasalahkan seberapa jauh item-item tes mampu mengukur apa-apa yang hendak diukur sesuai definisi khusus atau definisi konseptual yang telah ditetapkan”.<sup>114</sup> Sependapat dengan Djaali, lebih lanjut Uno dkk. mengemukakan, validitas konstruk adalah sebagai berikut:

Validitas konstruk menunjuk pada sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur pengertian-pengertian yang terkandung dalam materi yang akan diukur. Jadi tujuan pengujian validitas konstruk adalah untuk mendapatkan bukti tentang sejauh mana hasil pengukuran memberikan konstruk variable yang diukur.<sup>115</sup>

Berdasarkan pendapat di atas Uji validitas instrumen berkaitan erat dengan kemampuan instrumen tersebut untuk mengukur atau mengungkapkan karakteristik dari variabel yang diukur. Salah satu “uji validitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS”.<sup>116</sup> Cronbach dalam Aritonang, menjelaskan untuk menyatakan valid atau tidaknya suatu instrumen dilakukan pendekatan nilai mutlak dengan “ korelasi skor suatu butir minimal 0.2 untuk dikatakan valid”.<sup>117</sup> Setelah instrumen dapat

---

<sup>114</sup> Djaali dan M. Pudji, *op. cit.* h. 51.

<sup>115</sup> Uno dkk., “Pengembangan Instrumen Untuk Penelitian,” (Jakarta: DelimaPress, 2001), h. 140.

<sup>116</sup> R. Aritonang Lerbin R., “Riset Pemasaran : Teori Praktik,” (Bogor: Ghalia, 2007), h. 123.

<sup>117</sup> *Ibid.*, h. 133.

dinyatakan valid, maka instrument dapat digunakan dalam penelitian untuk mengukur mendapatkan data penelitian.

Penghitungan reliabilitas, instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat menghasilkan pengukuran yang relatif sama bila instrumen itu digunakan untuk mengukur obyek yang sama pada dua atau lebih waktu yang berbeda. Penghitungan reliabilitas hanya pada pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menentukan besar koefisien *alpha cronbach* ( $\alpha$ ). “Apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar atau sama dengan 0.7 maka instrumen tersebut reliabel”.<sup>118</sup> Rumus *alpha cronbach* adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{b}{b-1} \right) \left( \frac{Vt - \sum vi}{Vt} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien *alpha cronbach*  
 b = Banyaknya butir instrumen  
 Vt = Variansi skor total  
 Vi = Variansi butir i

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Variabel kinerja diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS 17. Item pertanyaan yang diajukan akan dinyatakan valid apabila memiliki skor >0.2 dan dinyatakan reliabel apabila memiliki skor alpha cronbach >0.7. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja sebagai berikut:

---

<sup>118</sup> *Ibid.*, h. 139.

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.714	0.2	VALID
2	0.722	0.2	VALID
3	0.707	0.2	VALID
4	0.711	0.2	VALID
5	0.739	0.2	VALID
6	0.666	0.2	VALID
7	0.682	0.2	VALID
8	0.673	0.2	VALID
9	0.663	0.2	VALID
10	0.633	0.2	VALID
11	0.735	0.2	VALID
12	0.671	0.2	VALID
13	0.671	0.2	VALID
14	0.640	0.2	VALID
15	0.748	0.2	VALID
16	0.710	0.2	VALID
17	0.640	0.2	VALID
18	0.735	0.2	VALID
19	0.699	0.2	VALID
20	0.774	0.2	VALID
21	0.614	0.2	VALID
22	0.811	0.2	VALID
23	0.711	0.2	VALID
24	0.766	0.2	VALID
25	0.708	0.2	VALID
26	0.555	0.2	VALID
27	0.688	0.2	VALID
28	0.666	0.2	VALID
29	0.662	0.2	VALID
30	0.684	0.2	VALID

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17, 2014

Berdasarkan data di atas, seluruh item instrumen variabel kinerja memiliki r-hitung >r-tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item variabel kinerja dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja memenuhi syarat valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.952	0.7	VALID
2	0.952	0.7	VALID
3	0.952	0.7	VALID
4	0.952	0.7	VALID
5	0.951	0.7	VALID
6	0.952	0.7	VALID
7	0.952	0.7	VALID
8	0.962	0.7	VALID
9	0.962	0.7	VALID
10	0.952	0.7	VALID
11	0.961	0.7	VALID
12	0.962	0.7	VALID
13	0.952	0.7	VALID
14	0.952	0.7	VALID
15	0.951	0.7	VALID
16	0.952	0.7	VALID
17	0.952	0.7	VALID
18	0.961	0.7	VALID
19	0.962	0.7	VALID
20	0.961	0.7	VALID
21	0.952	0.7	VALID
22	0.951	0.7	VALID
23	0.952	0.7	VALID
24	0.951	0.7	VALID
25	0.952	0.7	VALID
26	0.963	0.7	VALID
27	0.952	0.7	VALID
28	0.962	0.7	VALID
29	0.962	0.7	VALID
30	0.952	0.7	VALID

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17, 2014

Berdasarkan data di atas, seluruh item instrumen variabel kinerja memiliki r-hitung >r-tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item variabel kinerja dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja memenuhi syarat reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS 17. Item pertanyaan yang diajukan akan dinyatakan valid apabila memiliki skor  $>0.2$  dan dinyatakan reliabel apabila memiliki skor alpha cronbach  $>0.7$ . Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompensasi sebagai berikut:

**Tabel 3.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.801	0.2	VALID
2	0.631	0.2	VALID
3	0.692	0.2	VALID
4	0.694	0.2	VALID
5	0.645	0.2	VALID
6	0.716	0.2	VALID
7	0.690	0.2	VALID
8	0.653	0.2	VALID
9	0.695	0.2	VALID
10	0.689	0.2	VALID
11	0.730	0.2	VALID
12	0.746	0.2	VALID
13	0.680	0.2	VALID
14	0.708	0.2	VALID
15	0.719	0.2	VALID
16	0.607	0.2	VALID
17	0.679	0.2	VALID
18	0.664	0.2	VALID
19	0.664	0.2	VALID
20	0.738	0.2	VALID
21	0.643	0.2	VALID
22	0.637	0.2	VALID
23	0.770	0.2	VALID
24	0.703	0.2	VALID
25	0.769	0.2	VALID

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17, 2014

Berdasarkan data di atas, seluruh item instrumen variabel kompensasi memiliki r-hitung  $>$  r-tabel. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa seluruh item variabel kompensasi dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kompensasi memenuhi syarat valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.953	0.7	VALID
2	0.954	0.7	VALID
3	0.954	0.7	VALID
4	0.954	0.7	VALID
5	0.954	0.7	VALID
6	0.953	0.7	VALID
7	0.954	0.7	VALID
8	0.954	0.7	VALID
9	0.954	0.7	VALID
10	0.954	0.7	VALID
11	0.953	0.7	VALID
12	0.953	0.7	VALID
13	0.954	0.7	VALID
14	0.954	0.7	VALID
15	0.953	0.7	VALID
16	0.955	0.7	VALID
17	0.954	0.7	VALID
18	0.954	0.7	VALID
19	0.954	0.7	VALID
20	0.953	0.7	VALID
21	0.954	0.7	VALID
22	0.954	0.7	VALID
23	0.953	0.7	VALID
24	0.954	0.7	VALID
25	0.953	0.7	VALID

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17, 2014

Berdasarkan data di atas, seluruh item instrumen variabel kompensasi memiliki r-hitung > r-tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item variabel kompensasi dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kompensasi memenuhi syarat reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS 17. Item pertanyaan yang diajukan akan dinyatakan valid apabila memiliki skor  $>0.2$  dan dinyatakan reliabel apabila memiliki skor alpha cronbach  $>0.7$ . Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kompetensi sebagai berikut:

**Tabel 3.15**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.676	0.2	VALID
2	0.749	0.2	VALID
3	0.708	0.2	VALID
4	0.774	0.2	VALID
5	0.662	0.2	VALID
6	0.718	0.2	VALID
7	0.647	0.2	VALID
8	0.730	0.2	VALID
9	0.666	0.2	VALID
10	0.684	0.2	VALID
11	0.772	0.2	VALID
12	0.703	0.2	VALID
13	0.682	0.2	VALID
14	0.721	0.2	VALID
15	0.694	0.2	VALID
16	0.684	0.2	VALID
17	0.649	0.2	VALID
18	0.711	0.2	VALID
19	0.706	0.2	VALID
20	0.675	0.2	VALID
21	0.638	0.2	VALID
22	0.718	0.2	VALID
23	0.648	0.2	VALID
24	0.622	0.2	VALID
25	0.719	0.2	VALID

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17, 2014

Berdasarkan data di atas, seluruh item instrumen variabel kompetensi memiliki r-hitung  $>r$ -tabel. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa seluruh item variabel kompetensi dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kompetensi memenuhi syarat valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.16**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.954	0.7	VALID
2	0.953	0.7	VALID
3	0.953	0.7	VALID
4	0.953	0.7	VALID
5	0.954	0.7	VALID
6	0.953	0.7	VALID
7	0.954	0.7	VALID
8	0.953	0.7	VALID
9	0.954	0.7	VALID
10	0.954	0.7	VALID
11	0.953	0.7	VALID
12	0.953	0.7	VALID
13	0.954	0.7	VALID
14	0.953	0.7	VALID
15	0.954	0.7	VALID
16	0.954	0.7	VALID
17	0.954	0.7	VALID
18	0.953	0.7	VALID
19	0.953	0.7	VALID
20	0.954	0.7	VALID
21	0.954	0.7	VALID
22	0.953	0.7	VALID
23	0.954	0.7	VALID
24	0.954	0.7	VALID
25	0.953	0.7	VALID

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17, 2014

Berdasarkan data di atas, seluruh item instrumen variabel kompetensi memiliki  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item variabel kompetensi dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kompetensi memenuhi syarat reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Variabel motivasi diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS 17. Item pertanyaan yang diajukan akan dinyatakan valid apabila memiliki skor  $>0.2$  dan dinyatakan reliabel apabila memiliki skor alpha cronbach  $>0.7$ . Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel motivasi sebagai berikut:

**Tabel 3.17**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.696	0.2	VALID
2	0.608	0.2	VALID
3	0.768	0.2	VALID
4	0.734	0.2	VALID
5	0.674	0.2	VALID
6	0.793	0.2	VALID
7	0.699	0.2	VALID
8	0.669	0.2	VALID
9	0.697	0.2	VALID
10	0.672	0.2	VALID
11	0.623	0.2	VALID
12	0.704	0.2	VALID
13	0.689	0.2	VALID
14	0.706	0.2	VALID
15	0.653	0.2	VALID
16	0.792	0.2	VALID
17	0.684	0.2	VALID
18	0.686	0.2	VALID
19	0.753	0.2	VALID
20	0.682	0.2	VALID
21	0.652	0.2	VALID
22	0.603	0.2	VALID
23	0.684	0.2	VALID
24	0.636	0.2	VALID
25	0.707	0.2	VALID

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17, 2014

Berdasarkan data di atas, seluruh item instrumen variabel motivasi memiliki r-hitung  $>r$ -tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

seluruh item variabel motivasi dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel motivasi memenuhi syarat valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.18**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.952	0.7	VALID
2	0.953	0.7	VALID
3	0.952	0.7	VALID
4	0.952	0.7	VALID
5	0.953	0.7	VALID
6	0.951	0.7	VALID
7	0.952	0.7	VALID
8	0.953	0.7	VALID
9	0.952	0.7	VALID
10	0.953	0.7	VALID
11	0.953	0.7	VALID
12	0.952	0.7	VALID
13	0.952	0.7	VALID
14	0.952	0.7	VALID
15	0.953	0.7	VALID
16	0.951	0.7	VALID
17	0.952	0.7	VALID
18	0.952	0.7	VALID
19	0.952	0.7	VALID
20	0.952	0.7	VALID
21	0.953	0.7	VALID
22	0.953	0.7	VALID
23	0.952	0.7	VALID
24	0.953	0.7	VALID
25	0.952	0.7	VALID

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17, 2014

Berdasarkan data di atas, seluruh item instrumen variabel motivasi memiliki  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item variabel motivasi dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel motivasi memenuhi syarat reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur “dikembangkan oleh Sewell Wright, yang Diformulasikan dalam bentuk *series of papers* yang publish pada tahun 1918, 1921, 1934, 1960”<sup>119</sup>. Analisis jalur dapat dikatakan sebagai pengembangan dari konsep korelasi dan regresi, dimana korelasi dan regresi tidak mempermasalahkan mengapa hubungan antar variabel terjadi serta apakah hubungan antar variabel tersebut disebabkan oleh variabel itu sendiri atau mungkin dipengaruhi oleh variabel lain. Analisis data pertama yang akan dilakukan adalah uji asumsi klasik.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya.

Pendapat yang sama dikemukakan Haryadi Sarjono dan Winda Julianita bahwa Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.<sup>120</sup> Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara dua data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan

---

<sup>119</sup> J. Sarwono, “Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Aplikasi dalam Riset Pemasaran, Keuangan, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Kewirausahaan”, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007), h. 1.

<sup>120</sup> Harjadi Sarjono dan Winda Julianita, “SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset”, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 53.

data kita. Uji normalitas menjadi hal yang penting karena salah satu syarat uji parametrik adalah data harus berdistribusi normal.

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal atau tidak. Apabila ternyata data tidak berdistribusi normal, maka analisis parametrik tidak dapat digunakan. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji histogram, uji normal *P-Plot*, uji *Chi-Square*, *Skewness* dan *Kurtosis* atau uji *Kolmogorov Smirnov*.

*Skewness* dan *Kurtosis* sering disebut dengan ukuran kemencengan data, dimana akan diketahui grafik normalitas menceng ke kanan atau ke kiri, terlalu datar atau mengumpul di tengah.<sup>121</sup> Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan. Hal itu juga dapat diketahui melalui uji normalitas *P-Plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov*.<sup>122</sup>

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (*independent*).<sup>123</sup> Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinieritas atau tidak, dapat dilihat berdasarkan nilai *Pair-Wise Correlation* antar variabel bebas dan nilai *Tolerance* (TOL) dan

<sup>121</sup> Y. Agusyana dan Islanscript, "*Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19*", (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2011), h. 75.

<sup>122</sup> Husein Umar, "*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 77.

<sup>123</sup> Imam Ghozali, "*Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), h. 91.

*Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinear. Model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila mempunyai nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1.<sup>124</sup>

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.<sup>125</sup> Uji heteroskedastisitas menggunakan analisa grafik yaitu dengan melihat pola grafik. Jika sumbu X dan sumbu Y (residual) menunjukkan tidak terjadi penyebaran suatu pola tertentu serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tidak terjadi heteroskedastisitas. Pendapat yang sama dari Santoso bahwa “pedoman suatu model regresi bebas dari heteroskedastisitas adalah tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y”.<sup>126</sup>

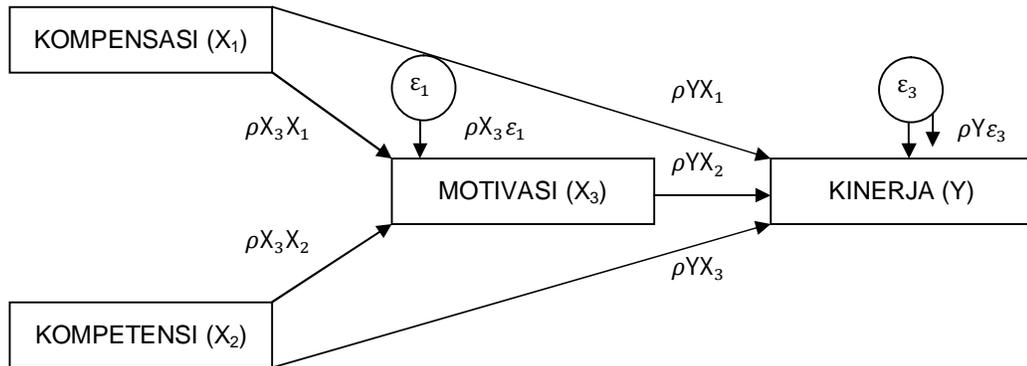
### 4. Uji Hipotesis

Bentuk konstelasi jalur pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Khalim Cirebon sebagai berikut:

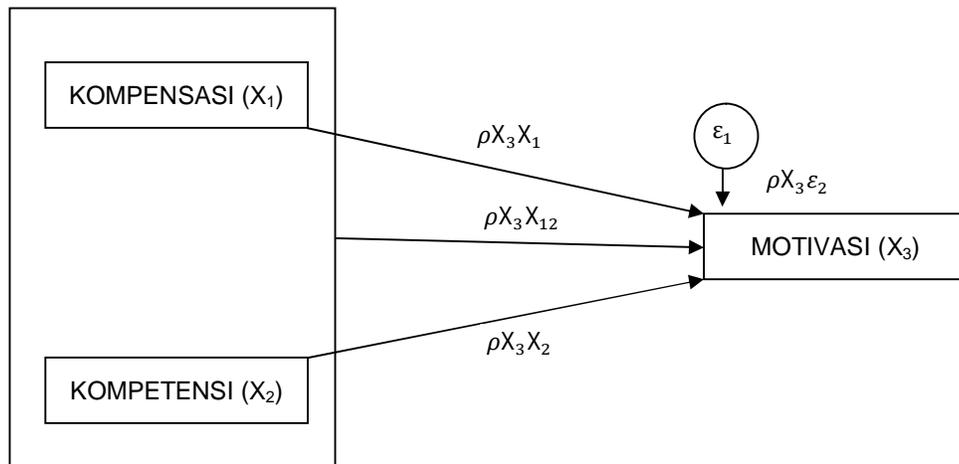
<sup>124</sup> Agung Bhuono Nugroho, “Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS”, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), h. 58.

<sup>125</sup> Husein Umar, *op. cit.*, h. 82.

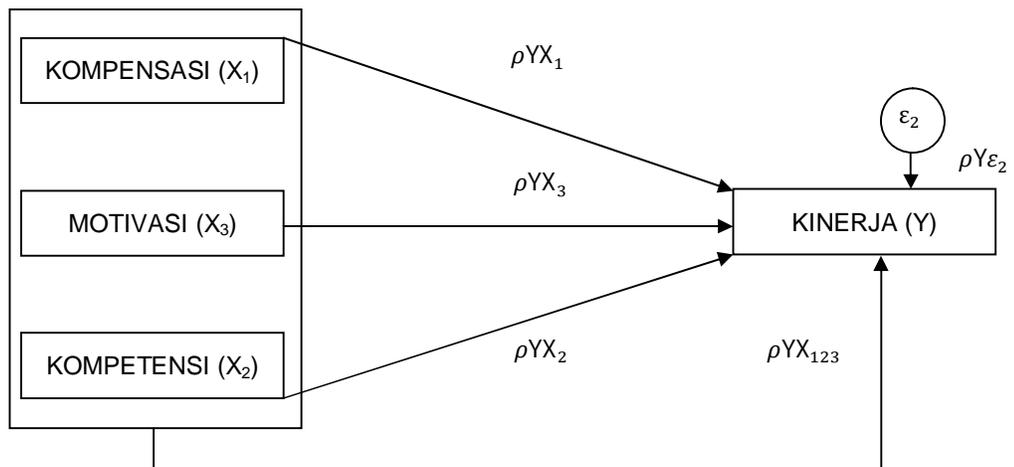
<sup>126</sup> Santoso di dalam Duwi Priyatno, “Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik”, (Yogyakarta: Mediakom, 2008), h. 39.



**Gambar 3.4: Model Diagram Jalur Utama**  
 Sumber: Jonathan Sarwono (diolah).



**Gambar 3.5: Diagram Jalur Struktural 1**  
 Sumber: Jonathan Sarwono (diolah).



**Gambar 3.6: Diagram Jalur Struktural 2**  
 Sumber: Jonathan Sarwono (diolah).

Dimana:

$X_1$  = Variabel *independent* kompensasi  
 $X_2$  dan  $X_3$  = Variabel *intervening*  
 $Y$  = Variabel *dependent* kinerja

### a. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi berdasarkan gambar diagram jalur, didapat struktural sebagai berikut:

$$\begin{aligned} 1. X_3 &= \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \rho_{X_3}\varepsilon_1 \\ 2. Y &= \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \rho_{YX_3}X_3 + \rho_Y\varepsilon_3 \end{aligned}$$

Persamaan regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan regresi linier sederhana dan regresi berganda. Tujuan regresi linier sederhana ketika ingin meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable terikat dengan satu variable bebas. Tujuan regresi berganda adalah ketika ingin meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi, dinaik turunkan nilainya.<sup>127</sup>

Pengaruh faktor lain dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \rho_{X_3}\varepsilon_1 &= \sqrt{1 - R^2y(\rho_{X_3X_1}\rho_{X_3X_2})} \\ \rho_Y\varepsilon_3 &= \sqrt{1 - R^2y(\rho_{YX_1}\rho_{YX_2}\rho_{YX_3})} \end{aligned}$$

---

<sup>127</sup> *Ibid.*, h. 227.

Melakukan uji secara parsial, prosedur pengujian mengikuti distribusi t, Degree of Freedom (DF) = (n - k - 1) dengan menggunakan statistik uji t sebagai berikut:

$$t_i = \frac{Pyx_i}{\sqrt{\frac{1 - R^2y(\rho X_3 X_1 \rho X_3 X_2)CRyy}{n - k - 1}}}; i = 1,2,3$$

### b. Menghitung Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2Y(\rho X_3 X_1 \rho X_3 X_2) = (\rho YX_1 \rho YX_2 \rho YX_3) RYX_1 RYX_2 RYX_3$$

Pada dasarnya, nilai r berkisar antara -1 dan 1. Bila r mendekati -1 atau 1, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang erat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Bila r mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sangat lemah atau bahkan tidak ada. Interpretasi hubungan r dan R berdasarkan pendapat Sugiyono pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.19**  
**Pedoman 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

Sumber: Sugiyono (2006:184)

### c. Koefisien Jalur dan Signifikansi Koefisien Jalur (Uji t)

Koefisien jalur didapatkan melalui program SPSS 17 untuk mengetahui arah hubungan dan pengaruh. Signifikansi koefisien jalur untuk mengetahui hubungan parsial antara variable bebas, variable intervening dan variable terikat. Penyajian hasil berdasarkan arah hubungan dan pengaruh dengan menggunakan bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.20**  
**Koefisien Jalur**

Struktural 1				
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	
X <sub>1</sub>	1	-	X <sub>3</sub> X <sub>1</sub>	
X <sub>2</sub>		1	X <sub>3</sub> X <sub>2</sub>	
X <sub>3</sub>			1	
Struktural 2				
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1	-	X <sub>3</sub> X <sub>1</sub>	YX <sub>1</sub>
X <sub>2</sub>		1	X <sub>3</sub> X <sub>2</sub>	YX <sub>2</sub>
X <sub>3</sub>			1	YX <sub>3</sub>
Y				1

Sumber: Diagram Jalur (diolah).

Mencari  $t_{hitung}$  kemudian membandingkannya dengan  $t_{tabel}$ .

Rumus untuk mencari  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\rho_{X_i X_j} \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{(1 - \rho_{X_i X_j}^2)}}$$

$$dk = n - k - 1$$

Keterangan:

$\rho_{X_i X_j}$  = Koefisien Jalur Variabel  $X_i$  ke  $X_j$   
 $k$  = Jumlah Variabel  
 $n - k - 1$  =  $dk$  (drajat kebebasan)

Berdasarkan  $dk$  yang diperoleh akan dilihat pada  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan minimal yang digunakan  $\alpha = 0.05$ , kemudian  $t_{hitung}$  yang diperoleh dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka pengaruh parsial dari hasil penelitian akan dinyatakan signifikan.

#### d. Uji F

Uji F dalam penelitian ini untuk menguji adanya pengaruh simultan pada semua persamaan structural. Hasil uji F pada semua persamaan structural berdasarkan perbandingan antara F hitung dengan F table pada taraf  $\alpha = 0.05$ .

### I. Hipotesis Statistika

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel intervening ataupun terikatnya. Pengujian hipotesis dengan melakukan uji hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa koefisien korelasi tidak berarti atau tidak signifikan. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan bahwa koefisien korelasi berarti atau signifikan. Jika hipotesis ( $H_0$ ) ditolak, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Perumusan  $H_0$  dan  $H_a$  untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : X_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh langsung dan positif kompensasi terhadap motivasi.

$H_a : X_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh langsung dan positif kompensasi terhadap motivasi.

- $H_{02} : X_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh langsung dan positif kompetensi terhadap motivasi.
- $H_{a2} : X_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh langsung dan positif kompetensi terhadap motivasi.
- $H_{03} : X_{12} = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap motivasi.
- $H_{a3} : X_{12} \neq 0$  Apabila  $H_{a1} : X_1$  atau  $H_{a2} : X_2 \neq 0$  maka terdapat pengaruh positif kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap motivasi.
- $H_{04} : X_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh langsung dan positif kompensasi terhadap kinerja.
- $H_{a4} : X_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh langsung dan positif kompensasi terhadap kinerja.
- $H_{05} : X_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh langsung dan positif kompetensi terhadap kinerja.
- $H_{a5} : X_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh langsung dan positif kompetensi terhadap kinerja.
- $H_{06} : X_3 = 0$  Tidak terdapat pengaruh langsung dan positif motivasi terhadap kinerja.
- $H_{a6} : X_3 \neq 0$  Terdapat pengaruh langsung dan positif motivasi terhadap kinerja.
- $H_{07} : X_{123} = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif kompensasi, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja.
- $H_{a7} : X_{123} \neq 0$  Apabila  $H_{a4} : X_1$ ,  $H_{a5} : X_2$ , atau  $H_{a6} : X_3 \neq 0$  maka Terdapat pengaruh positif kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja.