

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian akan dilaksanakan di PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat, Jl. Mayjend Sutoyo No. 11, Cililitan, Jakarta Timur. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan masalah yang akan peneliti teliti yaitu berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pada karyawan

Penelitian ini akan dilaksanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Juli 2018. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

#### **B. Metode Penelitian**

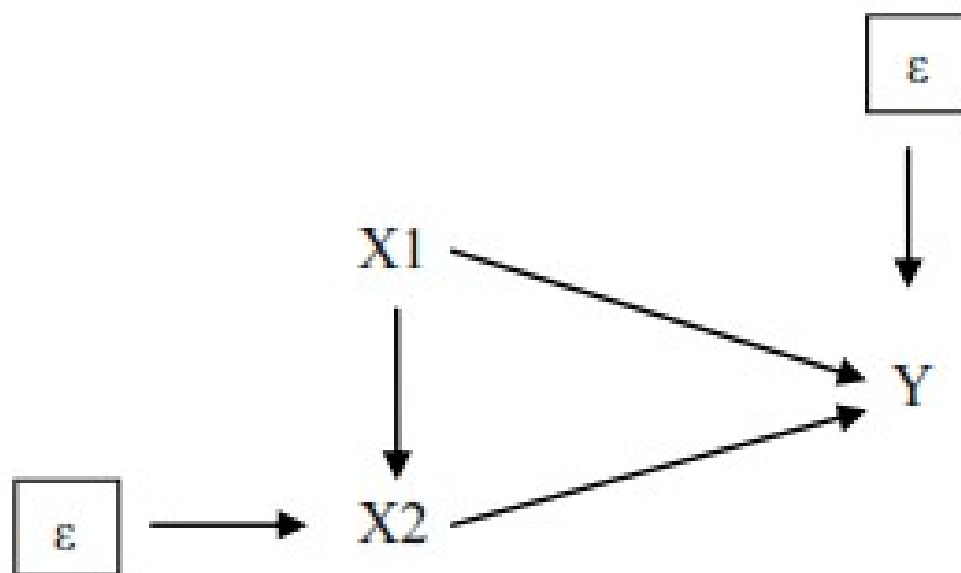
##### **1. Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei atau kuesioner dan menggunakan data primer untuk variabel bebas Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan menggunakan data sekunder untuk variabel terikat Kinerja (Y). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan status gejala pada saat penelitian dilaksanakan.

## 2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang ditentukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y seperti gambar berikut :



**Gambar III.1**

### **Konstelasi Hubungan antar Variabel**

Keterangan:

- X1 : Variabel Kompensasi  
X2 : Variabel Motivasi Kerja  
Y : Variabel Kinerja  
 $\varepsilon$  : Error  
: Arah Hubungan

### C. Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ASABRI (Persero) Kantor Pusat yang berjumlah  $\pm 275$  karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *Proportional Sampling* yaitu menentukan pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.

“Berdasarkan tabel Isaac & Michael, sampel penentuan dengan taraf kesalahan 5%.” Menurut sudjana suatu sampel memiliki distribusi normal apabila memiliki ukuran sampel  $n > 30$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan lebih dari 30, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal.

**Tabel III.1**  
**Teknik Pengambilan Sampel**  
**(Teknik *Proportional Sampling* )**

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1.	SPI	11	$(11/275) \times 197$	8
2.	Sekretariat Perusahaan	35	$(35/275) \times 197$	25
3.	Divisi Perencanaan dan Pengembangan	14	$(14/275) \times 197$	10
4.	Divisi Kepatuhan Hukum & Manajemen Risiko	10	$(10/275) \times 197$	7
5.	Divisi Personalia	20	$(20/275) \times 197$	14
6.	Divisi Pelatihan dan Pengembangan	28	$(28/275) \times 197$	20
7.	Divisi Sistem Informasi	16	$(16/275) \times 197$	11
8.	Divisi Umum	20	$(20/275) \times 197$	14
9.	Divisi Kepesertaan	16	$(16/275) \times 197$	11
10.	Divisi Kas dan Pembayaran	31	$(31/275) \times 197$	22
11.	Divisi Aktuaria, Pelayanan dan Pemasaran	12	$(12/275) \times 197$	9
12.	Divisi Investasi	15	$(15/275) \times 197$	11
13.	Divisi Pengembangan Usaha	8	$(8/275) \times 197$	6
14.	Divisi Keuangan	22	$(22/275) \times 197$	16
15.	Divisi Akuntansi	17	$(17/275) \times 197$	12
Jumlah		275		197

*Sumber: data diolah oleh peneliti*

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dalam pengumpulan data variabel X1 dan X2 yang diperoleh dari kuesioner (Angket) dan menggunakan data sekunder dalam pengumpulan data variabel Y. Teknik pengambilan data untuk variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi Kerja) dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara dan memberikan kuesioner kepada para karyawan PT ASABRI (Persero). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa butir pertanyaan maupun pernyataan kepada responden untuk dijawab. Sedangkan teknik pengambilan data untuk variabel Y

(Kinerja) adalah dengan cara meminta data seperti : penilaian kinerja perbulan atau per periode, data jumlah karyawan PT ASABRI (Persero), rekapitulasi absensi 2-3 bulan yang dilakukan oleh PT ASABRI (Persero) yang dimana sesuai dengan periode yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Penelitian ini meneliti 3 variabel yaitu, Kinerja (Y), Kompensasi (X1), dan Motivasi Kerja (X2). Instrumen penelitian mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

## **1. Kinerja (Variabel Y)**

### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja adalah tingkat pencapaian seseorang dari hasil yang dicapainya sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan atas suatu pekerjaan untuk tercapainya tujuan organisasi.

### **b. Definisi Operasional**

Kinerja menggunakan data sekunder dengan mendapatkan data administratif yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kinerja pada PT ASABRI (Persero) seperti : penilaian kinerja perbulan atau per periode, data jumlah karyawan PT ASABRI (Persero), rekapitulasi absensi 2-3 bulan dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penilaian kinerja pada perusahaan.

## **2. Kompensasi**

### **a. Definisi Konseptual**

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan/organisasi kepada karyawannya atas balas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Imbalan tersebut dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

### b. Definisi Operasional

Kompensasi diukur dengan menggunakan data primer melalui pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung memiliki sub indikator yaitu upah/gaji, insentif, dan bonus/komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung memiliki sub indikator seperti liburan, asuransi, dan tunjangan.

### c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

Dalam kisi-kisi instrumen ini, menyajikan data tentang bagaimana mengukur variabel kompensasi. Pada bagian ini yang akan disajikan dari kisi-kisi instrumen yang akan diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen yang telah final. Kisi-kisi ini menyajikan data mengenai butir-butir pernyataan serta pertanyaan yang drop (tidak valid) dan butir pernyataan yang sudah valid setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan sejauh mana instrumen penelitian masih sesuai dengan indikator kompensasi. Kisi-kisi instrumen kompensasi peneliti sajikan menggunakan tabel sebagai berikut.

**Tabel III. 2**  
**Tabel Instrumen Variabel Kompensasi**

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Kompensasi Langsung	Gaji	1,19,	17,18	19		1,2	17, 18
	Upah	3,4,1 3	14, 15,	13		3,4	14,15, 16
	Bonus/	5, 11	6, 12	5		11	6,12
	Insentif	7, 9	8, 10	9		7	8,10
Kompensasi tidak langsung	Tunjangan	29, 33	31,32, 34			29, 33	31,32,3 4
	Asuransi	23, 27,	24, 25, 30	27		23,28	24,25, 30

Liburan	19, 20,	21, 22			19,20, 26	21,22
---------	------------	--------	--	--	--------------	-------

Sumber: Data diolah Peneliti

Setiap butir pernyataan diisi sesuai instrumen penelitian yang telah disediakan alternatif jawabannya. Dari setiap butir pernyataan menggunakan model skala likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban dan setiap jawaban memiliki bobot nilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Agar lebih jelasnya bobot nilainya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III. 3**  
**Skala Penilaian Variabel Kompensasi**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data Diolah Peneliti

#### **d. Validitas Instrumen Kompensasi**

Proses pengembangan instrumen kompensasi dimulai dengan penyusutan butir-butir instrumen model skala likert dengan mengacu pada indikator-indikator kompensasi seperti pada tabel III. 2

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator dari variabel kompensasi (X1) kemudian setelah konsep ini disetujui, langkah selanjutnya adalah mengujicobakan kepada 30 karyawan pada Divisi Personalia dan Divisi Kepatuhan Hukum & Manajemen Risiko PT ASABRI (Persero).

Setelah instrumen diujicobakan kepada 30 responden, maka langkah selanjutnya instrumen tersebut dihitung validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang drop. Setelah butir pernyataan drop sudah diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan diuji kembali kepada dilakukan proses validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan diungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data ujicoba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$X_i^2$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$X_t^2$  : Jumlah kuadrat deviasi skro dari  $X_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika

$r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Setelah dilakukan uji validitas dari 34 pernyataan variabel kompensasi diperoleh 29 pernyataan yang valid dan 5 pernyataan yang tidak valid, yaitu 5, 9, 13, 19, dan 27 Oleh karena itu, hanya 29 Pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Kemudian setelah menghitung uji validitasnya maka langkah selanjutnya adalah dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang sudah valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*.



Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu mulai dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir instrumen

$S_i^2$  = varians butir

$S_t^2$  = varians total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}$$

Keterangan :

$S_i^2$  : varians butir

$\sum X_i^2$  : Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

$n$  : jumlah subyek penelitian

Hasil uji reliabilitas dari butir pernyataan yang valid dengan nilai total varians butir ( $\sum Si^2$ ) adalah sebesar 49,03 dan nilai varians total adalah sebesar 750,78 sehingga dapat diperoleh nilai uji reliabilitas dari variabel  $X_1$

(kompensasi) adalah sebesar 0,968 yang berarti nilai uji reliabilitas variabel  $X_1$  (kompensasi) berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian ke-29 butir pernyataan kuesioner pada variabel  $X_1$  (kompensasi) dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **A. Definisi Konseptual**

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku dari seseorang untuk dapat bekerja dengan ikhlas dan mengeluarkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Baik tujuan karyawan maupun tujuan organisasi.

#### **B. Definisi Operasional**

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan data primer melalui pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup indikator motivasi kerja yaitu membangkitkan, mengarahkan, memelihara perilaku, pemberi daya gerak atau dorongan, dan memberikan inspirasi dan semangat.

#### **C. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja**

Dalam kisi-kisi instrumen ini, menyajikan data tentang bagaimana mengukur variabel motivasi kerja. Pada bagian ini yang akan disajikan dari kisi-kisi instrumen yang akan diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen yang telah final. Kisi-kisi ini menyajikan data mengenai butir-butir pernyataan serta pertanyaan yang drop (tidak valid) dan butir pernyataan yang sudah valid setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan sejauh mana instrumen penelitian masih sesuai dengan indikator

motivasi kerja. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja peneliti sajikan menggunakan tabel sebagai berikut :

**Tabel III. 4**  
**Tabel Instrumen Variabel Motivasi Kerja**

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Membangkitkan	1,2	7, 23			1, 2,	7,23
Mengarahkan	3, 6,	4, 5,		4	3,6,8	5,20
Memelihara/Menjaga perilaku	9, 10,	11, 12, 21	18		9,10, 18	11,12, 21
Memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan	13, 15, 22	14, 16, 17	15		13, 22	14, 16, 17

Sumber: Data diolah Peneliti

Setiap butir pernyataan diisi sesuai instrumen penelitian yang telah disediakan alternatif jawabannya. Dari setiap butir pernyataan menggunakan model skala likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban dan setiap jawaban memiliki bobot nilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Agar lebih jelasnya bobot nilainya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.5**  
**Skala Penilaian Variabel Motivasi Kerja**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data Diolah Peneliti

#### **D. Validitas Instrumen Motivasi Kerja**

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen model skala likert dengan mengacu pada indikator-indikator motivasi kerja seperti pada tabel III. 4

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator dari variabel motivasi kerja (X2) kemudian setelah konsep ini disetujui, langkah selanjutnya adalah mengujicobakan kepada 30 karyawan pada Divisi Personalia dan Divisi Kepatuhan Hukum & Manajemen Risiko PT ASABRI (Persero).

Setelah instrumen diujicobakan kepada 30 responden, maka langkah selanjutnya instrumen tersebut dihitung validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang drop. Setelah butir pernyataan drop sudah diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan diuji kembali kepada dilakukan proses validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan diungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{\sum Xi * Xt}{\sqrt{\sum Xi^2 \sum Xt^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$X_i^2$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$X_t^2$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ .

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika

$r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Setelah dilakukan uji validitas dari 23 pernyataan variabel kompensasi diperoleh 20 pernyataan yang valid dan 3 pernyataan yang tidak valid, yaitu 4, 15, dan 18. Oleh karena itu, hanya 20 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Kemudian setelah menghitung uji validitasnya maka langkah selanjutnya adalah dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang sudah valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu mulai dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir instrumen

$Si^2$  = varians butir

$St^2$  = varians total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus

sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}$$

Keterangan :

$S_i^2$  : varians butir

$\sum X_i^2$  : Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

n : jumlah subyek penelitian

Hasil uji reliabilitas dari butir pernyataan yang valid dengan nilai total varians butir ( $\sum S_i^2$ ) adalah sebesar 33,54 dan nilai varians total adalah sebesar 326,17 sehingga dapat diperoleh nilai uji reliabilitas dari variabel  $X_2$  (motivasi kerja) adalah sebesar 0,944 yang berarti nilai uji reliabilitas variabel  $X_2$  (motivasi kerja) berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian ke-20 butir pernyataan kuesioner pada variabel  $X_2$  (motivasi kerja) dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

## E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24.0. adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji

statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu:

1. Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal
2. Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

#### **b. Uji Linearitas**

Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel- variabel yang dianalisis memiliki hubungan linear. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan Anova. Kriteria

pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

1. Jika *Linearity* < 0,05 maka mempunyai hubungan linear
2. Jika *Linearity* > 0,05 maka tidak mempunyai hubungan linear.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sutopo & Slamet (2017), Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji

Glejser. Hipotesisi penelitiannya adalah:

1.  $H_0$  : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
2.  $H_a$  : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

1. Jika *Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi

Heteroskedastisitas

2. Jika *Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi

Heteroskedastisitas

### **3. Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*)**

Menurut Widyanto (2013) dalam statistika terapan. analisis jalur merupakan salah satu teknik statistika parametrik yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang sifatnya kausal. Menurut Riduwan &

Kuncoro (2012) model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)”. Asumsi analisis jalur mengikuti asumsi umum regresi linear, yaitu:

- a. Model regresi harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar  $< 0,05$
- b. *Predictor* yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka *Standard Error of Estimate*  $<$  *Standard Deviation*
- c. Koefisien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan Uji T. Koefisien regresi signifikan jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- d. Tidak boleh terjadi multikolinearitas, artinya tidak boleh terjadi korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah antar variabel bebas
- e. Tidak terjadi otokorelasi. Terjadi otokorelasi jika angka Durbin dan Watson sebesar  $< 1$  dan  $> 3$ .

Langkah-langkah menguji analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural:  
 $Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{y\epsilon_2}$  dan  $R^2_{yx_2x_1}$   
 Dimana  $X_2 = \rho_{x_2x_1}X_1 + \rho_{x_2\epsilon_2}$  dan  $R^2_{x_2x_1}$
2. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)  
 Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:  
 $H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} = 0$   
 $H_a : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} \neq 0$   
 Kaidah pengujian signifikansi (Program SPSS)
  1. Jika  $0,05$  lebih kecil atau sama dengan nilai Sig atau  $[0,05 \leq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
  2. Jika  $0,05$  lebih besar atau sama dengan nilai Sig atau  $[0,05 \geq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.
3. Menghitung koefisien jalur secara individu



- $H_0: \rho_{yx_1} = 0$  (Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja)  $H_a: \rho_{yx_1} > 0$  (Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja)
- $H_0: \rho_{yx_2} = 0$  (Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja)  $H_a: \rho_{yx_2} > 0$  (Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja)

Selanjutnya Riduwan dan Kuncoro (2012: 117) untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara 0,05 dengan nilai *Sig.* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai *Sig.* atau  $[0,05 \leq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai *Sig.* atau  $[0,05 \geq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja secara serentak terhadap variabel kinerja, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1.  $H_0: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$   
Artinya variabel Kompensasi dan Motivasi kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
2.  $H_a: \rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq 0$   
Artinya variabel Kompensasi dan Motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1.  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima
2.  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

**b. Uji t**

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap variabel kinerja, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1.  $H_0 : \rho_{yx_1} = 0$   
Artinya variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
2.  $H_0 : \rho_{yx_2} = 0$   
Artinya variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
3.  $H_a : \rho_{yx_1} \neq 0$   
Artinya variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.
4.  $H_a : \rho_{yx_2} \neq 0$   
Artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1.  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima
2.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak