

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Perkembangan sebuah perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dikatakan penting, karena setiap perusahaan pasti membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan aktivitas-aktivitas dan mencapai tujuan perusahaan, seperti dalam sistem produksi, pengolahan keuangan dan lain-lain yang berhubungan dengan tangan manusia.

Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Pimpinan berperan penting dalam memberikan komunikasi yang baik antar karyawannya karena dengan komunikasi yang baik akan ada dorongan baik secara moral maupun materi dan diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja.

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Sedangkan untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja maka dalam menetapkan kompensasi harus bersifat dinamis, artinya tidak ada perbedaan antar karyawan.

Selain itu komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Ada juga di beberapa perusahaan memiliki komunikasi yang kurang baik antar sesama karyawan maupun ke atasan. Akibatnya terjadilah *miss communication* atau kesalahpahaman yang dapat menimbulkan kesalahan penafsiran dalam kerja dan pastinya akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut.

Dalam upaya memenangkan kompetisi global, PT.Rifansi Dwi Putra Duri secara berkesinambungan mengembangkan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) melalui program sertifikasi dan program global talent. PT.Rifansi Dwi Putra Duri memahami keberadaan SDM memiliki peran dan posisi strategis dalam upaya pencapaian visi menjadi perusahaan berstandar global.

Untuk itulah PT.Rifansi Dwi Putra Duri terus mengembangkan SDM sekaligus membangun hubungan ketenagakerjaan yang baik dengan para karyawan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk lebih profesional guna mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengukur kinerja karyawan, PT.Rifansi Dwi Putra menggunakan *Competency Based Human Resources Management* (CBHRM). CBHRM adalah suatu pola pendekatan didalam membangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang handal dengan memanfaatkan kompetensi sebagai titik sentralnya. CBHRM merupakan salah satu pendekatan manajemen sumber daya manusia berdasarkan kompetensi yang meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, penghargaan dan sanksi serta program pensiun.

CBHRM telah mereka gunakan sejak tahun 2004 yang pada awalnya digunakan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. PT. Rifansi Dwi Putra Duri, memiliki point pencapaian nilai kinerja karyawan yang dihasilkan melalui konversi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Point Pencapaian Nilai Kinerja Karyawan
PT. Rifansi Dwi Putra Duri
Tahun 2017-2019

Range Nilai (%)	Nilai Prestasi	Keterangan
≥ 110	P1	Istimewa
≥ 103 s.d < 110	P2	Baik Sekali
≥ 96 s.d < 103	P3	Baik
≥ 90 s.d < 96	P4	Kurang
< 90	P5	Kurang Sekali

Sumber: PT. Rifansi Dwi Putra Duri

Penilaian kinerja dilakukan secara langsung yang melibatkan karyawan yang bersangkutan, atasan langsung, rekan sekerja dan bawahan. Adapun sumber data yang diterima dari PT. Rifansi Dwi Putra Duri 2017-2019 yang berupa nilai hasil kerja sehari-hari dan diukur setiap tahun yang disebut Nilai Kerja Individu (NKI).

NKI berupa pernyataan atas suatu kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam batas nilai prestasi. P1 adalah kinerja istimewa, P2 adalah kinerja baik sekali, P3 adalah kinerja baik (cukup), P4 adalah kinerja kurang, dan

P5 adalah kinerja kurang sekali. Pengendalian kegiatan input data NKI kedalam HRIS (*Human Resources Information System*) ini, dikontrol dan dikoordinir oleh unit HC Center atau unit yang ditunjuk oleh Direktur pengelola SDM.

Adapun hasil penilain kinerja karyawan PT.Rifansi Dwi Putra Duri pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Nilai Kinerja Individu
PT. Rifansi Dwi Putra Duri
Tahun 2017-2019

Tahun	2017	2018	2019
P1	0,8%	0,5%	0,3%
P2	54,8%	33,8%	47,3%
P3	44,1%	65,3%	52,4%
P4	0,3%	0,4%	0,0%
P5	0,0%	0,0%	0,0%

Sumber: PT.Rifansi Dwi Putra Duri

Tabel 1.2 menunjukkan persentase nilai kinerja individu secara umum, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari tahun 2017-2019 berfluktuatif. Kondisi ini terlihat dari P1 yang merupakan kategori kinerja istimewa mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Kemudian P2 yang mengalami peningkatan di tahun 2019 dan P3 mengalami penurunan ditahun 2017, meningkat pada tahun 2018 dan kembali turun 2019.

Hal ini menunjukkan adanya kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan ini dapat disebabkan adanya penurunan komunikasi antar karyawan atau penyebab lain seperti kompensasi. Sehingga karyawan kurang responsif terhadap pekerjaan dan terjadilah penurunan tingkat kinerja karyawan.

Dari penelitian yang penulis lakukan, masih adanya *miss communication* antar karyawan sehingga menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan. Para karyawan harus lebih saling mengkomunikasikan kendala serta berbagi solusi yang dihadapi, baik pada sesama karyawan maupun pada atasan dan atasan pun harus mau menerima dan mempertimbangkan pendapat yang disampaikan oleh bawahannya, sehingga segala permasalahan dapat teratasi dengan baik karena adanya komunikasi tersebut.

Adanya kompensasi, baik itu secara langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-financial juga sangat berpengaruh. Berikut ini komponen pemberian kompensasi pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri.

Tabel 1.3
Komponen Kompensasi
PT. Rifansi Dwi Putra Duri

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1	Gaji	Diberikan satu kali dalam sebulan
2	Upah	Semakin banyak pekerjaan, semakin tinggi upah yang diterima
3	Reward/bonus	Diberikan setiap tahunnya
4	Tunjangan	Tunjangan hari raya, cuti tahunan, dll
5	Fasilitas	Diberikan layanan olahraga, adanya tempat ibadah, dll

Sumber: PT. Rifansi Dwi Putra Duri

Pemberian kompensasi yang adil dan tepat dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja. Kompensasi yang dimaksud disini adalah lebih kepada *reward* atau bonus. Dimana tidak semua karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri mendapatkan reward setiap tahunnya. Pemberian reward tidak hanya untuk mempertahankan karyawan, tetapi juga untuk memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi.

Dengan memberikan *reward* kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktifitas. Pemberian *reward* adalah salah satu cara dimana perusahaan berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka menghargai sebagai bagian dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Duri”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dijawab adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Rifansi Dwi Putra Duri?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri?
3. Apakah kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Rifansi Dwi Putra Duri?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Duri.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Duri.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Rifansi Dwi Putra Duri.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT.Rifansi Dwi Putra Duri

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat terhadap PT. Rifansi Dwi Putra Duri.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan dan memperluas wawasan peneliti khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan mengenai kompensasi, komunikasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, HIPOTESIS

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Manajemen kompensasi didalam suatu organisasi perusahaan sangat penting. Karyawan yang memiliki kemampuan yang kompeten dibidangnya tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerja karyawan tersebut. Tingkatan kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan tentu akan berbeda. Tingkatan kompensasi yang diperoleh oleh setiap karyawan menentukan status, gaya hidup, dan perasaan karyawan terhadap organisasi perusahaannya. Kompensasi yang akan diterima karyawan baik berupa gaji maupun bonus akan mempengaruhi posisi kompetitif suatu perusahaan. Untuk lebih memahami tentang kompensasi, berikut definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai dan Ella (2011:358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1.1 Kompensasi finansial langsung.

Terdiri atas pembayaran pokok gaji, upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, reward atau bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.

1.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung.

Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.3 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah, merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja.

3. *Reward* atau bonus, merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan karena karyawan telah berhasil mencapai atau melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yang didapatkan diluar gaji atau upah.
4. Tunjangan, merupakan sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.
5. Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang umum, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan (Purwanto, 2013:4).

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson 2011 dalam Wibowo (2014:165) komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari sender kepada receiver.

Menurut McShaune dan Glinov (2010) dalam Wibowo (2014:165) komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan dipahami diantara dua orang atau lebih.

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian komunikasi diatas dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang umum, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.

2.2.2 Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah :

1. Saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan
2. Alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara
3. Sebagai sarana yang memungkinkan suatu perusahaan mencapai tujuannya.

2.2.3 Proses Komunikasi

Sebelum komunikasi dapat terjadi dibutuhkan suatu tujuan, yang terekspresikan sebagai pesan untuk disampaikan. Pesan tersebut disampaikan dari seseorang pengirim kepada seseorang penerima. Ia disandikan (diubah menjadi

suatu bentuk simbolis) dan dialihkan melalui perantara (saluran) kepada penerima, yang lalu menerjemahkan ulang (membaca sandi) pesan yang diberikan oleh pengirim. Hasilnya adalah transfer makna dari satu orang kepada orang lain.

Menurut (Purwanto, 2013:11). Pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu :

1. Pengiriman mempunyai satu ide atau gagasan.

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin disampaikan pada pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber, ide yang diolah dalam bentuk pengirim disaring dan disusun kedalam suatu memori dalam pikiran orang yang memiliki mental yang berbeda. Hal ini disebabkan karena penyerapan berbagai informasi dan pengalaman berbeda-beda pada setiap individu.

2. Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan.

Pada proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Agar ide dapat diterima dan dimengerti dengan sempurna pengirim pesan harus memperhatikan subjek apa yang ingin disampaikan, maksud (tujuan), penerima pesan, gaya personal dan latar belakang budaya.

3. Pengirim menyampaikan pesan.

Pada saat menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai saluran. Biasanya rangkai komunikasi yang dilakukan relatif pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Hal ini akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan. Ketika penyampaian pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulis maupun lisan.

4. Penerima menerima pesan.

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan tersebut.

5. Penerima menafsirkan pesan.

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah di mengerti dan tersimpan dalam benak penerima pesan. Selanjutnya pesan baru bisa

ditafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim.

6. Penerima memberi tanggapan dan memberi umpan balik ke pengirim.

Setelah menerima pesan, penerima akan memberikan tanggapan dengan cara tertentu dan akan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan oleh penerima pesan beraneka ragam, hal ini tergantung pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai efektifitas suatu pesan. Disamping itu, adanya umpan balik dapat menunjukkan adanya faktor-faktor penghambat komunikasi, misalnya perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran kata-kata dan perbedaan reaksi secara emosional.

2.2.4 Indikator Komunikasi

Menurut Katz dan Khan dalam Pace dan Faules (2015:185) mengemukakan bahwa ada lima jenis indikator yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan :

1. Keterbukaan

Terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya.

2. Empati

Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang di rasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif

4. Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang.

5. Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Simamora dalam Riani (2013:61) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Menurut Babin dan Boles dalam Riani (2013:61) kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

Pengertian Kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:75) yaitu, “Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian kinerja diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Wilson (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari asas suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah pekerjaan

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

memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karna memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga tidak memenuhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator adalah ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Menurut Zewwell dalam Sedarmayanti (2011:511) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)

Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. kemampuan (*Capability*)

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para karyawan dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Fauziah, dkk (2015)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Bakti Metalasari Sidoarjo	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1. Kompensasi 2. Komunikasi 3. Motivasi	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel kompensasi, komunikasi, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana variable kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
2	Udayanto , dkk (2015)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1. Komunikasi Internal 2. Disiplin Kerja	Analisis Jalur	Komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola.
3	Adrian (2015)	<i>Communication at the International Workplace : The Foreign Manager's Perspective</i>	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Komunikasi	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Neves dan	<i>Management Communication</i>	Dependen: Kinerja	Analisis Regresi	Hasil penelitian ini

	Elsenberg er (2013)	<i>and Organizational Support: The Contribution of Perceived Employee Performance</i>	Karyawan Independen: 1.Komunikasi Manajemen 2.Dukungan Organisasi	Linear Berganda	menunjukkan komunikasi manajemen dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terutama karena komunikasi yang mempengaruhi kinerja menandakan bahwa organisasi peduli tentang kontribusi karyawannya.
5	Megawati (2012)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Marco di Kabupaten Karanganyar	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1.Kompensasi Finansial 2.Gaya Kepemimpin an 3.Motivasi Kerja	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian yang Dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Marco di Kabupaten Karanganyar, meskipun gaya kepemimpinan kurang mempengaruhi variabel kinerja pada perusahaan PT. Asia Marco di Kabupaten Karanganyar
6	Kuswanto ro (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi,	Dependen: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear	Faktor kepemimpinan, komunikasi,

		Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung	Independen: 1. Kepemimpinan 2. Komunikasi 3. Reward 4. Motivasi	Berganda	reward dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Tulungagung
7	Sukmawati (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS II Terminal Transit Utama Bolongan, Indramayu	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1. Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja Fisik 3. Kompensasi	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS II Terminal Transit Utama Bolongan, Indramayu

2.5 Kerangka Konseptual

Azwar (2011:41), menyatakan bahwa kerangka konseptual merupakan kerangka fikir mengenai hubungan diantara variabel-variabel. Kerangka konseptual juga berfungsi untuk memudahkan identifikasi fungsi variabel penelitian.

2.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sofyandi (2016) proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja yang mereka miliki dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

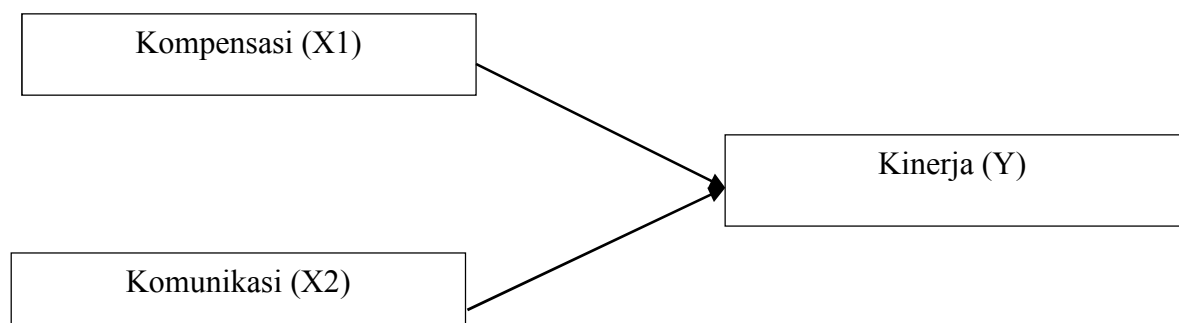
Jika kompensasi dikelola dengan baik, maka kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang

ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Jika karyawan termotivasi untuk berdisiplin, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan pun terwujud.

2.5.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Usman (2011:420) ada pengaruh komunikasi dengan pekerjaan, yaitu dimana dalam melakukan pekerjaan pasti diperlukannya sebuah proses komunikasi yang efektif baik antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya dan antar karyawan. Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan akan mudah melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai arahan pimpinan dan bisa bekerjasama dengan baik antar karyawan dan akhirnya meningkatkan efisiensi kerja, kepuasan karyawan dan lainnya.

Selain itu, komunikasi juga dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan secara berkesinambungan karena menyangkut bagaimana atasan memotivasi karyawan, memberi perintah dan memimpin karyawan. Dengan adanya proses komunikasi yang baik, maka karyawan akan semakin produktif dan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan juga untuk kelangsungan hidup perusahaan dan karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Ginting (2013:95) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diidentifikasi. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau apa yang ingin kita pelajari.

Sedangkan hipotesis menurut Nazir (2011:151) adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya.

Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah:

1. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Rifansi Dwi Putra Duri.
2. Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Rifansi Dwi Putra Duri.
3. Terdapat pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifansi Dwi Putra Duri.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistic atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variable penelitiannya.

Menurut Suprpto (2011:80) alat ukur dalam penelitain kuantitatif adalah berupa kuisisioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir pertanyaan yang diajukan.

3.2 Tempat dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rifansi Dwi Putra Duri. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2020 sampai selesai.

3.3 Populasi, dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT.Rifansi Dwi Putra Duri yang berada di Kantor yang berjumlah 57 orang karyawan.

Table 3.1
Komposisi Karyawan
PT. Rifansi Dwi Putra Duri

No	Jenis Bidang	Jumlah
1	Project Manajer	1
2	Area Superintendent	2
3	QA/QC Superitendent	2
4	QA/QC Coordinator	3
5	Document Control HO	3
6	Inspector Piping/Mechanica	6
7	Inspector Civil/Earthwork	6
8	Inspector Electrical/Instrumen	6
9	Inspector Coating/Painting	6
10	Welding Cheeker	6
11	Foreman Lab	4
12	Lab. Technitian	5
13	Helper Lab	7
Total		57

Sumber: Data diolah untuk penelitian

3.3.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karna jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT.Rifansi Dwi Putra Duri yaitu sebanyak 57 orang responden. Dengan demikian penulis melakukan teknik penarikan sampel secara non probabilitas dengan metode sampel jenuh dimana pengambilan sampel tidak terlepas dari semua anggota populasi.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampel Jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang.

3.4 Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiono (2018:213) cara memperoleh data terbagi dalam dua macam, yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang di peroleh dan di kumpulkan sendiri dengan penelitian secara langsung melalui observasi, dan angket atau kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak diberikan langsung kepada Pengumpul data, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen profil perusahaan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:137) metode pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan Cara sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Adapun data yang dikumpulkan dari karyawan PT.Rifansi Dwi Putra Duri dengan kuisisioner disesuaikan dengan indikator-indikator pada setiap variable penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu Cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Data yang dikumpulkan berdasarkan dokumentasi yaitu struktur organisasi pada PT.Rifansi Dwi Putra Duri.

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2012:132). Skala pengukuran yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui masing-masing variabel yaitu variabel X1 (Kompensasi) variabel X2 (Komunikasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah skala likert. Didalam skala likert setiap pertanyaan mempunyai bobot nilai masing-masing. Setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.2
Intrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:146) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen pengumpulan data adalah alat Bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variable dengan skala likert tertera pada tabel:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada PT.Rifansi Dwi Putra Duri	1.Kompensasi finansial 2.Kompensasi non finansial	1.Gaji 2.Tunjangan 3.Jaminan social/kesehatan 4. Penghargaan 5. Fasilitas	<i>Skala Likert</i>

Komunikasi (X2)	Pertukaran informasi antar karyawan dan atasan dengan karyawan melalui suatu sistem yang biasa, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku ataupun tindakan pada PT.Rifansi Dwi Putra Duri	1.Komunikasi Vertikal 2.Komunikasi Horizontal 3.Komunikasi Diagonal	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesamaan	<i>Skala Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT.Rifansi Dwi Putra Duri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas Kerja 3.Pemanfaatan Waktu	1. Kualitas kerja 2.Ketetapan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi	<i>Skala Likert</i>

3.8 Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan di analisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS for windows 25*.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu: analisis kuantitatif, yaitu dengan analisis data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1. Uji Validitas

Beberapa metode dalam menguji validitas suatu instrumen, diantaranya metode *Korelasi Bivariate Pearson* dan metode *corrected Item Total Correlation*. Berikut ini Akan di tampilkan kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian. SPSS yang digunakan yaitu dengan versi 25.

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,005) atau jika nilai sig. (Two tailed) $\leq 0,05$, maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total (instrument dinyatakan valid)
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau nilai sig. (two tailed) $> 0,05$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrument. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variable terikat dan variable bebas. Apabila distribusi data normal ataupun mendekati normal, berarti model regresi bisa diinginkan. Dalam penelitian ini akan digunakan metode skewnees dan kurtosis untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Rasio skewnees dan rasio kurtosis dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak.

Rasio skewnees adalah nilai skewnees dibagi dengan standar error skewnees, sedangkan rasio kurtosis adalah nilai kurtosis dibagi dengan standar error kurtosis. Sebagai pedoman, bila rasio kurtosis dan skewnees berada diantara -2 hingga +2, maka distribusi data adalah normal.

3.10.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orthogonal. Variable orthogonal adalah variable independen yang nilai korelasi antar sesama variable independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dengan menganalisis matrik korelasi antar variable independen dan perhitungan nilai dengan tolerance dan VIF. Jika nilai VIF $>10,00$, maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF $<10,00$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.10.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2011:139) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dilakukan karena kebanyakan data crossection mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk melihat ada tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

3.11 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh. Untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh kompensasi dan komunikasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Suatu perhitungan statistik dikatakan signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima.

3.11.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variable terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat

analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2= Komunikasi

a = konstanta

b1, b2, bn= koefisien masing-masing faktor

Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

3.11.2 Uji Parsial (t)

Menemukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya:

a. H0 : b1 = 0, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas (kompensasi dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

b. H2 : b1 ≠ 0, artinya ada pengaruh positif signifikan antara variabel bebas (kompensasi dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Kriteria pengambilan keputusan:

H0 diterima jika t hitung < t tabel

H0 ditolak jika t hitung > t tabel

3.11.3 Uji Simultan (f)

Untuk menentukan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya:

a. H0 : b1 = b2 = 0, artinya secara serentak (simultan) tidak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (kompensasi dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara serentak (simultan) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kompensasi dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.11.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Besarnya nilai koefisien determinasi berkisar $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya pengaruh perubahan variabel X terhadap perubahan variabel Y.

Menurut Ghazali (2009:83): hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

