

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Sugiyono (2010:38) yaitu, “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Sistem penghargaan sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) yang pertama terdiri dari *Intrinsik Reward* (Penghargaan Intrinsik) berupa kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri, menerima tanggung jawab, mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, dan kondisi pekerjaan yang baik serta *Ektrinsik Reward* (Penghargaan Ekstrinsik) berupa gaji, bonus, komisi, promosi dan status. Dalam penelitian ini, Motivasi kerja sebagai variabel bebas yang kedua terdiri dari kebutuhan atas penghargaan (*Need of Achievement*), kebutuhan atas kekuasaan (*Need of Power*) dan kebutuhan terhadap afiliasi (*Need of Affiliation*). Yang menjadi variabel terikat (*Dependent Variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang meliputi Mutu pekerjaan, Kejujuran karyawan, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, Pemanfaatan waktu

Alasan utama dipilihnya kinerja karyawan sebagai salah satu variabel penelitian karena kinerja karyawan dinilai sangat penting sebagai ukuran efisiensi perusahaan dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah dengan memberikan sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap karyawan.

Dimitry Satriani, 2014

*Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penelitian ini dilakukan di CV. Triputra Kencana Persada Bandung. Yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden dalam hal ini adalah karyawan CV. Triputra Kencana Persada tentang sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Triputra Kencana Persada Bandung

Berdasarkan tanggapan mengenai sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tersebut maka dapat dianalisis mengenai pengaruh sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Triputra Kencana Persada. Subyek penelitian adalah seluruh karyawan pada CV. Triputra Kencana Persada Bandung.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah *cross sectional method* sebagaimana yang dikemukakan oleh Husein Umar (2008:45) *cross sectional method*, yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.

## **3.2 Metode Penelitian**

### **3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan**

Metode penelitian menurut Sugiyono (2010:2), “Pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Jenis penelitian yang dapat dilakukan yaitu dengan 2 cara deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2010:11) menjelaskan pengertian penelitian deskriptif adalah, "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain".

Jenis penelitian verifikatif diterangkan oleh Suharsimi Arikunto (2009:8) "Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan-perhitungan statistik".

Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Dalam hal ini penelitian verifikatif dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui pelaksanaan sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Triputra Kencana Persada.

Metode Penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Triputra Kencana Persada, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2010:10) metode *explanatory survey* merupakan metode

penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2010:31) adalah, “Sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.”. Sedangkan pengertian dari operasionalisasi variabel itu sendiri ialah, “Proses penentuan ukuran suatu variabel tersebut dikenal dengan nama operasionalisasi variabel”. (Sumber:<http://hasanmustafa.blogspot.com/> akses Kamis 12 Januari 2012, 22:27 wib)

Sesuai dengan judul proposal yaitu : “ **Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Triputra Kencana Persada**“, maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Independen adalah suatu variabel tidak terikat atau bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, bahkan variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lainnya. Sistem penghargaan diidentifikasi sebagai variabel independen ( $X_1$ ) dan motivasi kerja sebagai variabel independen ( $X_2$ ).
2. Variabel Dependen adalah variabel tidak bebas atau terikat, artinya variabel ini dipengaruhi oleh sesuatu yang dihasilkan variabel independent. Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai variabel dependen (Y).

Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel dijabarkan sebagai berikut:

Dimitry Satriani, 2014

*Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Sistem Penghargaan (X <sub>1</sub> )	Sistem Penghargaan terdiri dari semua komponen organisasi termasuk kegiatan mengalokasikan kompensasi dan manfaat bagi karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.  <b>Puwanenthiren Pratheepkanth (2011:85)</b>	<i>Intrinsic Reward</i> (Penghargaan Intrinsik) 1. Kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri	• Terpenuhinya kebutuhan fisiologis karyawan	• Tingkat terpenuhinya kebutuhan primer karyawan	Interval	1
				• Tingkat terpenuhinya kebutuhan sekunder karyawan	Interval	2
				• Tingkat terpenuhinya kebutuhan tersier karyawan	Interval	3
			• Terpenuhinya rasa aman dalam bekerja	• Tingkat terpenuhinya rasa aman dalam bekerja	Interval	4
			• Terpenuhinya kebutuhan sosial diri sendiri	• Tingkat kemampuan bergaul dengan rekan kerja	Interval	5
				• Tingkat terpenuhinya keinginan untuk berkeluarga	Interval	6
				• Tingkat kemampuan untuk bergaul dalam kelompok sosial	Interval	7
			• Terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan	• Tingkat terpenuhinya keinginan untuk diakui	Interval	8

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
				dan dihargai orang lain		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terpenuhinya kebutuhan untuk beraktualisasi/mengembangkan potensi diri dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat terpenuhinya keinginan untuk beraktualisasi/mengembangkan potensi diri dalam bekerja</li> </ul>	Interval	9
		2. Menerima tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menerima tanggung jawab pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan menerima tanggung jawab pekerjaan</li> </ul>	Interval	10
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan</li> </ul>	Interval	11
		3. Mendapatkan makna/tujuan dari pekerjaan yang dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan bekerja dengan sungguh-sungguh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan bekerja dengan sungguh-sungguh</li> </ul>	Interval	12
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan memperhatikan kualitas kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan memperhatikan kualitas kerja</li> </ul>	Interval	13
		4. Kondisi pekerjaan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik</li> </ul>	Interval	14

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan peralatan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan peralatan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan</li> </ul>	Interval	15
		<i>Ekstrinsik Reward</i> (Penghargaan Ekstrinsik) 5. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan dalam penerimaan gaji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan karyawan dalam menerima gaji</li> </ul>	Interval	16
		6. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian pemberian promosi karyawan oleh perusahaan dengan hasil kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian terhadap promosi yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil kerja</li> </ul>	Interval	17
		7. Status <b>Puwanenthiren Pratheepkanth (2011:87)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian pemberian status karyawan oleh perusahaan dengan hasil kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian terhadap status yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil kerja</li> </ul>	Interval	18
Motivasi (X <sub>2</sub> )	“ <i>Motivation is the process that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.</i> ” Artinya motivasi adalah	1. <i>Need of Achievement</i> (Kebutuhan akan penghargaan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan</li> </ul>	Interval	19
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan</li> </ul>	Interval	20

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan usaha dari persistensi terhadap pencapaian tujuan.		menetapkan tujuan dari pekerjaan yang lebih tinggi	untuk menetapkan tujuan dari pekerjaan yang lebih tinggi		
	<p><b>Stephen Robbins dan Timothy. A. Judge (2007:166)</b></p> <p>2. <i>Need of power</i> (Kebutuhan akan kekuasaan)</p> <p>3. <i>Need of affiliation</i> (Kebutuhan akan berafiliasi)</p> <p><b>Mc.Clelland yang dikutip Robins and Timothy A.Judge (2007:172)</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk memberikan umpan balik dalam bekerja dengan cepat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk memberikan umpan balik dalam bekerja dengan cepat</li> </ul>	Interval	21
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi</li> </ul>	Interval	22
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk mengarahkan rekan kerja dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk mengarahkan rekan kerja dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan</li> </ul>	Interval	23
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk menjalin hubungan</li> </ul>	Interval	24
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk menjalin hubungan</li> </ul>	Interval	25



Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
				baik dengan rekan kerja		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja</li> </ul>	Interval	26
Kinerja Karyawan (Y)	Usaha membandingkan prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu ( <i>Job Standard/Job Require Performance</i> ) dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang tenaga kerja ( <i>Job Performance/Actual Performance</i> ).  <b>Bambang Wahyudi (2002:102)</b>	1. Mutu Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Interval	27
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat hasil kerja yang rapih sesuai dengan aturan</li> </ul>	Interval	28
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat diterimanya hasil kerja bawahan oleh atasan</li> </ul>	Interval	29
		2. Kejujuran Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kejujuran dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan untuk jujur dalam bekerja</li> </ul>	Interval	30
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki</li> </ul>	Interval	31
		3. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreativitas dan inovasi dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kreativitas dan inovasi dalam bekerja</li> </ul>	Interval	32

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menyampaikan ide</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan menyampaikan ide</li> </ul>	Interval	33
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respon terhadap tugas baru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kecepatan dalam merespon tugas baru yang diberikan</li> </ul>	Interval	34
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggap terhadap masalah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan menanggapi sebuah masalah dengan baik</li> </ul>	Interval	35
		4. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tepat waktu dalam kehadiran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran tepat waktu pada jam masuk dan pulang bekerja</li> </ul>	Interval	36
		5. Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan berpikir konseptual/ilmiah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan berpikir konseptual/ilmiah</li> </ul>	Interval	37
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenyaman terhadap lingkungan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kenyamanan terhadap lingkungan kerja</li> </ul>	Interval	38
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan bekerja sesuai pola secara teratur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan bekerja sesuai pola secara teratur</li> </ul>	Interval	39
		6. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan bekerjasama dalam tim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan bekerjasama dalam tim</li> </ul>	Interval	40

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiediaan bekerja dalam tim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesiediaan bekerja dalam tim</li> </ul>	Interval	41
		7. Keandalan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyelesaian pekerjaan sesuai target</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai target</li> </ul>	Interval	42
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan tugas</li> </ul>	Interval	43
		8. Pengetahuan tentang pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mengetahui alur/proses kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan mengetahui alur/proses kerja</li> </ul>	Interval	44
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan bekerja sesuai job desk yang diinginkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan bekerja sesuai job desk yang diinginkan</li> </ul>	Interval	45
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesesuaian keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan</li> </ul>	Interval	46
		9. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan bertanggung jawab atas pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan bertanggung jawab atas pekerjaan</li> </ul>	Interval	47
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesiediaan menerima tanggung jawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesiediaan untuk menerima tanggung jawab</li> </ul>	Interval	48
		10. Pemanfaatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan</li> </ul>	Interval	49

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		waktu	bekerja sesuai alur dan jadwal yang ditugaskan	bekerja sesuai alur dan jadwal yang ditugaskan		
		<b>Husein Umar dalam Mangkunegara (2007:18)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mengelola waktu bekerja sehingga tidak terbuang sia-sia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan mengelola waktu bekerja sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia</li> </ul>	Interval	50

Sumber : Hasil dari berbagai sumber 2013

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah :

#### a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui data perantara) dimana data primer ini dapat berbentuk opini subjek (orang) secara individu atau kelompok yang diperoleh dari penelitian lapangan yang menjadi objek penelitian dengan jalan mewawancarai manajer SDM serta karyawan di CV. Triputra Kencana Persada Bandung.

#### b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan dari sumber lain dengan pendekatan studi kepustakaan melalui literatur-literatur, jurnal, buku, catatan, laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang

dipublikasikan maupun dokumen perusahaan yang berhubungan dengan objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang sistem penghargaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di CV. Triputra Kencana Persada.

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
Tingkat Pengangguran Usia Muda Menurut Pendidikan Dari Tahun 2006-2012	<a href="http://www.bappenas.go.id">www.bappenas.go.id</a>	Sekunder
Persentase Tingkat Absensi Karyawan CV. Triputra Kencana Persada Bulan Januari-Desember 2012	Manager HRD CV. Triputra Kencana Persada Bandung tahun 2012	Sekunder
Jumlah Jam Terlambat Karyawan CV. Triputra Kencana Persada Bulan Januari-Desember 2012	Manager HRD CV. Triputra Kencana Persada Bandung tahun 2012	Sekunder
Persentase Jumlah Keluhan Konsumen Terhadap CV. Triputra Kencana Persada Tahun 2012	Manager pemasaran CV. Triputra Kencana Persada tahun 2012	Sekunder
Jumlah Produk Cacat Bagian Produksi CV. Triputra Kencana Persada Kota Bandung Persada Tahun 2009-2012	Manager produksi CV. Triputra Kencana Persada tahun 2012	Sekunder
Jumlah Produk Cacat Bagian Produksi CV. Triputra Kencana Persada Tahun 2012	Manajer produksi CV. Triputra Kencana Persada tahun 2012	Sekunder
Target Pesanan Dan Realisasi Produksi CV. Triputra Kencana Persada Tahun 2009-2012	Manajer Produksi CV. Triputra Kencana Persada tahun 2012	Sekunder
Target Dan Realisasi Penjualan Produk CV. Triputra Kencana Persada Tahun 2010-2013	Manajer Pemasaran CV. Triputra Kencana Persada tahun 2012	Sekunder
Tanggapan karyawan mengenai sistem penghargaan yang didapatkan	Karyawan	Primer
Tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja karyawan	Karyawan	Primer
Tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan	Karyawan	Primer

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2012

Dimitry Satriani, 2014

*Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### **3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel**

#### **3.2.4.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2010:80) adalah, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan CV. Triputra Kencana Persada di kota Bandung yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari beberapa divisi yaitu pemasaran, SDM, produksi, keuangan dan manajerial.

#### **3.2.4.2 Sampel**

Menurut Sugiono (2010:72) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun ukuran sampel yang akan diteliti yaitu berjumlah 60 orang. Sedangkan penetapan jumlah mengenai berapa jumlah karyawan yang harus diambil dalam penelitian, Suharsimi Arikunto (2009:62) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : “Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%”.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diungkapkan sebelumnya, dikarenakan jumlah karyawan CV. Triputra Kencana Persada Bandung kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau karyawan CV. Triputra Kencana Persada Bandung sebanyak 60 orang.

### 3.2.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) “Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel”. Secara umum terdapat dua teknik *sampling*, yaitu: (1) teknik *probability*, dan (2) teknik *non-probability*. Teknik *sampling probability* adalah teknik yang memberi peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *sampling non probability* adalah teknik *sampling* yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh karena jumlah karyawan CV. Triputra Kencana Persada yang jumlahnya kurang dari 100 orang dan penulis mengambil sampel seluruh karyawan tersebut sebagai *sampling* sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:116) mengemukakan bahwa “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut *sampling* jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010 :224), Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data.

Untuk mengumpulkan data mengenai objek penelitian, peneliti menggunakan metode sebagai berikut :

## 1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang akan digunakan menjadi landasan teori masalah yang diteliti. Dalam kepustakaan ini penulis membaca dan mempelajari buku-buku, literatur, dan materi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

### a. Wawancara

Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara atau berbicara langsung dengan narasumber dari pihak-pihak yang terkait dilingkungan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dan mendapat gambaran yang jelas secara menyeluruh tentang perusahaan tersebut.

### b. Angket

Dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung. Dalam angket ini penulis mengemukakan beberapa pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel  $X_1$  (Sistem Penghargaan) dan  $X_2$  (Motivasi Kerja) terhadap variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.



### 3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### 3.2.6.1 Pengujian Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu menunjukkan apa yang ingin diukur. Setiap item yang telah disusun dalam kuesioner harus mengukur apa yang ingin diukur peneliti. Kuesioner riset dikatakan valid apabila instrumen benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti yang mengandung faktor ketepatan dan faktor kecermatan. (Suliyanto) (2006 :146-147)

Ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan variabel penelitian tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Adapun langkah-langkah untuk menguji validitas menurut Suliyanto (2006 :153-155) :

1. Tentukan indikator-indikator yang mencerminkan variabel yang akan diteliti
2. Turunkan indikator ke dalam bentuk daftar pertanyaan (kuesioner).

Dalam penelitian ini hasil kuesioner menggunakan skala *semantic differential* sehingga data yang diperoleh merupakan data interval.

3. Tabulasi data menggunakan SPSS 20.0 *for windows*
4. Analisis data dengan menggunakan alat analisis korelasi dan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS. 20.0 *for windows*

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Adapun rumus yang dapat

digunakan adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Suharsimi Arikunto. (2009:146)

Keterangan:

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$X$  = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

$Y$  = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

$n$  = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.3 dibawah ini:

**TABEL 3.3**  
**INTERPRESTASI KETERKAITAN**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009:178)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama.

Hasil pengujian pada 30 responden yang dilakukan di CV. Triputra Kencana Persada dengan  $dk = n-2 = 30-2=28$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,374$ , nilai tingkat validitas yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**TABEL 3.4**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS**

No.	Variabel $X_1$ (Sistem Penghargaan)	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	Mampu memenuhi kebutuhan primer diri	0,511	0,374	Valid
2.	Mampu memenuhi kebutuhan sekunder diri	0,641	0,374	Valid
3.	Mampu memenuhi kebutuhan primer diri	0,706	0,374	Valid
4.	Terpenuhinya rasa aman dalam bekerja	0,753	0,374	Valid

Dimitry Satriani, 2014

*Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5.	Mampu bergaul dengan rekan kerja	0,652	0,374	Valid
6.	Terpenuhinya keinginan untuk berkeluarga	0,634	0,374	Valid
7.	Mampu bergaul dalam kelompok sosial	0,598	0,374	Valid
8.	Terpenuhinya keinginan untuk diakui dan dihargai oleh rekan kerja	0,676	0,374	Valid
9.	Terpenuhinya keinginan untuk beraktualisasi diri/mengembangkan potensi diri dalam bekerja	0,738	0,374	Valid
10.	Mampu menerima tanggung jawab pekerjaan	0,734	0,374	Valid
11.	Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan	0,718	0,374	Valid
12.	Mampu bekerja dengan sungguh-sungguh	0,732	0,374	Valid
13.	Kemampuan memperhatikan kualitas kerja	0,739	0,374	Valid
14.	Kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik	0,802	0,374	Valid
15.	Kemampuan peralatan kantor dalam mendukung penyelesaian pekerjaan	0,541	0,374	Valid
16.	Gaji yang diberikan tepat waktu sesuai dengan yang dijanjikan oleh perusahaan	0,138	0,374	Tidak Valid
17.	Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan	0,799	0,374	Valid
18.	Status yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan	0,737	0,374	Valid
<b>No.</b>	<b>Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	Mampu menerima tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan	0,887	0,374	Valid
2.	Mampu menetapkan tujuan dari pekerjaan yang lebih tinggi	0,843	0,374	Valid
3.	Mampu memberikan umpan balik yang cepat dalam bekerja	0,886	0,374	Valid
4.	Keinginan untuk mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi	0,623	0,374	Valid
5.	Mampu mengarahkan rekan kerja dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan	0,872	0,374	Valid
6.	Mampu bekerjasama dengan rekan	0,752	0,374	Valid

	kerja maupun bawahan			
7.	Mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0,693	0,374	Valid
8.	Mampu berinteraksi secara aktif dalam lingkungan kerja	0,809	0,374	Valid

No.	Variabel Y (Kinerja Karyawan)	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,762	0,374	Valid
2.	Kerapihan hasil kerja sesuai dengan aturan/standar kerja	0,767	0,374	Valid
3.	Hasil kerja diterima dengan baik oleh atasan/pimpinan	0,622	0,374	Valid
4.	Mampu bersikap jujur dalam bekerja	0,605	0,374	Valid
5.	Kemampuan bekerja sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki	0,723	0,374	Valid
6.	Terus berinovasi dan kreatif dalam melakukan pekerjaan	0,818	0,374	Valid
7.	Kemampuan menyampaikan ide saat bekerja	0,733	0,374	Valid
8.	Kecepatan dalam merespon tugas baru yang diberikan oleh atasan	0,763	0,374	Valid
9	Mampu menanggapi masalah yang muncul dalam pekerjaan dengan baik	0,799	0,374	Valid
10	Hadir tepat waktu saat jam masuk dan pulang kerja sesuai dengan aturan perusahaan	0,432	0,374	Valid
11	Mampu berpikir secara konseptual/ilmiah	0,705	0,374	Valid
12	Merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini	0,651	0,374	Valid
13	Mampu bekerja sesuai pola dengan teratur	0,676	0,374	Valid
14	Mampu bekerja sama dalam tim	0,772	0,374	Valid
15	Bersedia untuk bekerja sama dalam tim	0,702	0,374	Valid
16	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan	0,802	0,374	Valid
17	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,799	0,374	Valid
18	Mampu mengetahui alur/proses kerja	0,832	0,374	Valid
19	Mampu bekerja sesuai dengan <i>job desk</i> yang diinginkan	0,844	0,374	Valid
20	Kesesuaian keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan	0,641	0,374	Valid

21	Mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0,611	0,374	Valid
22	Bersedia untuk menerima tanggung jawab dari pimpinan	0,664	0,374	Valid
23	Mampu bekerja sesuai alur dan jadwal kerja yang telah ditentukan	0,698	0,374	Valid
<b>No.</b>	<b>Variabel Y (Kinerja Karyawan)</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
24	Mampu mengelola waktu saat bekerja tanpa ada waktu yang terbuang sia-sia	0,817	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 3.4, menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan dalam kuesioner yang dibuat terdapat 1 item soal yang tidak valid yaitu item pertanyaan no 16 pada variabel X<sub>1</sub> (Sistem Penghargaan) karena skor r<sub>hitung</sub> nya lebih kecil jika dibandingkan dengan r<sub>tabel</sub> yang bernilai **0,374** sehingga penulis mengganti item pertanyaan tersebut dengan pertanyaan seberapa puas karyawan dalam menerima gaji yang diberikan oleh perusahaan.

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:183) “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2009:178) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu”.

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri instrumen pengukuran yang baik.

Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya yang berarti skor hasil pengukuran tersebut terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*). Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan dengan suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (Alpha Cronbach).

Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00, tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek psikologis penelitian merupakan sumber kekeliruan yang potensial

Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Husein Umar, 2008:170)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

$S_t^2$  = Deviasi standar total

$\sum S_b^2$  = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{n-1}$$

(Husein Umar, 2008:172)

Keterangan:

- N = Jumlah sampel  
 n = Jumlah responden  
 X = Nilai skor yang dipilih  
 S<sup>2</sup> = Nilai varians

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i > r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel)
2. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i \leq r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak variabel)

Perhitungan reliabilitas setiap item pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 hasilnya dapat dilihat dalam tabel 3.5 sebagai berikut :

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	Sistem Penghargaan	0,934	0,374	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,938	0,374	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,962	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013



### 3.2.7 Rancangan Analisis Data

Data yang terkumpul terdiri dari catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, berupa laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Pekerjaan analisis data dalam hal ini ialah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengategorikannya. Pengorganisasian dan pengelolaan data tersebut bertujuan menemukan tema dan hipotesis kerja yang akhirnya diangkat menjadi teori substantif.

Akhirnya perlu dikemukakan bahwa analisis data itu dilakukan dalam suatu proses. Proses berarti pelaksanaannya sudah mulai dilakukan sejak pengumpulan data dilakukan dan dikerjakan secara intensif, yaitu sudah meninggalkan lapangan. Pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga, pikiran peneliti. Selain menganalisis data, Peneliti juga perlu dan masih perlu mendalami kepustakaan guna mengkonfirmasi teori atau untuk menjustifikasikan adanya teori baru yang mungkin ditemukan.

Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian.

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

### 1. Menyusun data

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

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

Di mana:

n = nilai yang diperoleh  
 N = jumlah seluruh nilai  
 100 = konstanta

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

### 3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Memberi skor pada setiap item
  - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
  - c. Menyusun *ranking* skor pada setiap variabel penelitian
- ### 4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran dengan skala *semantic differential*. Menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya: bagus buruk, jujur tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat lambat)”.

Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel

3.6 berikut ini:

**TABEL 3.6**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN**

Alternatif Jawaban	Setuju / Baik	Rentang Jawaban							Tidak Setuju / Tidak Baik
		7	6	5	4	3	2	1	
Positif		7	6	5	4	3	2	1	
Negatif		1	2	3	4	3	2	1	

Sumber: Husein Umar (2008:99).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

### 3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Menurut Uma Sekaran (2009:158), analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi.

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

#### 1. Analisis Deskriptif Sistem Penghargaan

Variabel  $X_1$  terfokus pada penelitian terhadap sistem penghargaan yang meliputi *Intrinsic Reward* (Penghargaan Intrinsik) berupa kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri, menerima tanggung jawab, mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, dan

kondisi pekerjaan yang baik serta *Ektrinsik Reward* (Penghargaan Ekstrinsik) yang berupa gaji, bonus, komisi, promosi dan status.

## 2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Variabel  $X_2$  terfokus pada penelitian terhadap motivasi kerja karyawan yang meliputi *Need of Achievement* (Kebutuhan atas penghargaan), *Need of Power* (Kebutuhan atas kekuasaan), dan *Need of Affiliation* (Kebutuhan akan afiliasi).

## 3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi Mutu pekerjaan, Kejujuran karyawan, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Untuk mengkategorikan perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan pada tabel 3.7 berikut ini:

**TABEL 3.7**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

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

Sumber: Moh. Ali (1985:184)

### 3.2.7.2 Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Berganda dan Analisis Korelasi

Teknik analisis data secara verifikatif yang digunakan pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dikarenakan variabel yang dianalisis dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel  $X_1$  yaitu sistem penghargaan dan  $X_2$  yaitu motivasi terhadap variabel  $Y$  yaitu kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010:243), “Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.”

Regresi linear berganda rumus umumnya ialah:

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

Sugiyono (2010:262)

Keterangan:

$Y$  = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

$a$  = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$X_1, X_2$  = variabel bebas (Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja)

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

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien

a dan b yaitu :  $\sum X_i, \sum Y_i, \sum X_i Y_i, \sum X_i^2, \sum Y_i^2$ , serta

- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:206) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum Y_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{N \sum X_i^2 - \sum X_i^2}$$

$$b = \frac{N \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$X_1$  dan  $X_2$  dikatakan mempengaruhi  $Y$  jika berubahnya nilai  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan adanya perubahan nilai  $Y$ , artinya naik dan turunnya  $X_1$  dan  $X_2$  akan membuat nilai  $Y$  juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai  $Y$  ini akan bervariasi namun nilai  $Y$  yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

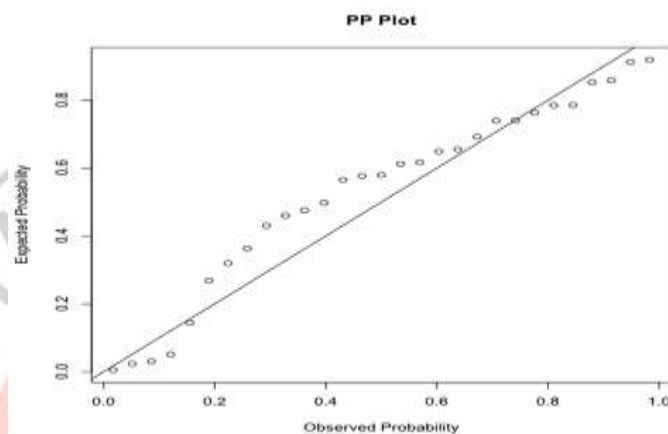
## 2) Asumsi Analisis Regresi

### a. Uji Asumsi Normalitas

Salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi ialah normalitas. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis prametik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak akan dilakukan dengan menggunakan *Normal Propability Port*.

Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Propability Port* yaitu dari kiri bawah kanan atas. Pengujian kenormalan data juga dilakukan menggunakan

uji *Liliefors* yang diolah menggunakan SPSS. Kriteria pengujian adalah jika signifikansi  $> 0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal. Gambar 3.1 memperhatikan normal *Propability Port* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.



**GAMBAR 3.1**  
**GARIS NORMAL *PROPABILITY PORT***

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

Uji linearitas regresi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  atas variabel  $y$ , dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel  $y$ . Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui test  $F_{\text{test}}$ . Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya  $F_{\text{hitung}}$  melalui uji ANOVA atau  $F_{\text{test}}$  sedangkan besarnya  $F_{\text{tabel}}$  diperoleh dengan melihat tabel  $F$  melalui DK pembilang (dk tuna cocok,  $k-2$ ) dan dk penyebut (dk kesalahan,  $n-k$ ) dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,10. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya data tidak linear. Jika sebaliknya  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya data linear.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda, perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama maka disebut terjadi heteroskedastisitas.

Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

### d. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak untuk dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dapat dengan uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ( $DW < -2$ )
- 2) Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau  $-2 < DW < +2$
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 atau  $DW > +2$

### e. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling



berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas ialah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi tetapi secara individual variabel bebasnya banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika ada korelasi yang cukup tinggi umumnya diatas 0,90 maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinieritas.
- 3) Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

### 3) Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Untuk perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi ganda.

Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel sistem penghargaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Sumber : Sugiyono (2009:222)

Dimitry Satriani, 2014

*Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan :

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$X$  = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

$Y$  = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

$R_{y.x_1.x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$ . $X_2$  secara dengan variabel Y

$ryx_1$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan Y

$ryx_2$  = Korelasi antara  $X_2$  dengan Y

$rx_1x_2$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi kuat rendahnya hubungan pengaruh antara sistem penghargaan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), digunakan klasifikasi koefisien korelasi pada tabel 3.8 di bawah ini

**TABEL 3.8**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI**

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:95)

#### 4) Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dulu diuji apakah nilai-nilai  $r^2$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan  $H_0$ . Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dapat dikategorikan sebagai berikut:

**TABEL 3.9**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH**  
**(GUILFORD)**

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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 (2011:184)

### 3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Melalui langkah ini dapat diambil suatu kesimpulan, menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan.

Pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi berganda dapat menggunakan rumus yaitu uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2008:223)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2010:93) ialah:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Sistem penghargaan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya sistem penghargaan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang diuji dalam

Dimitry Satriani, 2014

*Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

rangka mengambil keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara sistem penghargaan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) CV. Triputra Kencana Persada di Bandung.

$H_1 : \rho > 0$  artinya terdapat pengaruh yang positif antara sistem penghargaan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) CV. Triputra Kencana Persada di Bandung.

