

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah kompensasi sebagai variabel bebas “X” (*independent variable*) sedangkan yang menjadi variabel terikat “Y” (*dependent variable*) adalah motivasi kerja karyawan.

Subjek penelitian adalah unit yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Pos Indonesia yang berlokasi di Jalan Cilaki No 73 Bandung.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Metode Penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2011:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penelitian, metode yang digunakan harus tepat untuk memperoleh hasil yang baik.

Ayu Anisa Ramadhani, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif yaitu suatu metode yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, akurat mengenai sifat-sifat serta hubungan antara variabel yang diselidiki. Dengan kata lain, penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian pada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan. Dengan melalui penelitian deskriptif, maka dapat diperoleh gambaran mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik. Maka secara verifikatif, penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah mengenai kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Menurut Arikunto (2010:90) desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain ini bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang diteliti dalam hal ini adalah kompensasi yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Agar konsep-konsep penelitian dapat diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel penelitian. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian yang dilakukan peneliti. Menurut Sugiyono (2011:38) menerangkan bahwa: “Variabel penelitian suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini menurut Sugiyono (2011:39) adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variable dependen* (terikat). Adapun yang menjadi *variable independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah kompensasi.

## 2. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variable independent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variable dependent* (terikat) adalah motivasi kerja

Berikut ini akan diuraikan operasionalisasi variabel dari variabel X dan Y, seperti terlihat pada Tabel 3.1 dan Tabel 3.2 di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Kompensasi**

KONSEP	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
"Kompensasi mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang karyawan terima sebagai bagian dari satu hubungan ketenagakerjaan" Bernardin (2003:214)	Kompensasi (Variabel X)	Kompensasi Langsung ( <i>Direct Compensation</i> )	• Program upah dan gaji	• Tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah	Ordinal	1
			• Bayaran berdasarkan kinerja	• Tingkat kesesuaian gaji dengan kinerja karyawan		2
		Kompensasi Tidak Langsung ( <i>Indirect Compensation</i> )	• Program yang diamanatkan pemerintah	• Tingkat terpenuhinya jaminan sosial	Ordinal	3
				• Tingkat terpenuhinya asuransi kompensasi karyawan berupa biaya pengobatan		4
				• Tingkat terpenuhinya asuransi sakit/kecelakaan pada saat bekerja		5
			Asuransi Jiwa	• Tingkat terpenuhinya asuransi jiwa	Ordinal	6

Ayu Anisa Ramadhani, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Program pembayaran pensiun dan rencana akumulasi jangka panjang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat terpenuhinya program pemberian pensiun</li> </ul>	Ordinal	7
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Program waktu luang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat terpenuhinya waktu liburan</li> <li>• Tingkat terpenuhinya waktu cuti</li> </ul>	Ordinal	8 9
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelayanan Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat terpenuhinya pemberian biaya pendidikan karyawan</li> <li>• Tingkat terpenuhinya pemberian biaya pendidikan bagi anak karyawan</li> </ul>		10 11

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Motivasi**

KONSEP	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
"Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan" Hasibuan (2010:95)	Motivasi (Variabel Y)	Kebutuhan Fisiologis ( <i>Physiological needs</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyediaan ruang kerja</li> <li>• Penyediaan prasarana kerja</li> <li>• Penyediaan fasilitas kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kelayakan penyediaan ruang kerja</li> <li>• Tingkat terpenuhinya penyediaan prasarana kerja</li> <li>• Tingkat terpenuhinya penyediaan fasilitas kerja</li> </ul>	Ordinal	1 2 3
		Kebutuhan Keamanan ( <i>Safety and Security Needs</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan keamanan jiwa</li> <li>• Dukungan keamanan harta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat terpenuhinya dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan</li> <li>• Tingkat terpenuhinya jaminan keamanan lingkungan pekerjaan</li> </ul>		4 5

Ayu Anisa Ramadhani, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



		Kebutuhan Berkelompok <i>(Affiliation Needs)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sense of belonging</i></li> <li>• <i>Sense of importance</i></li> <li>• <i>Sense of achievement</i></li> <li>• <i>Sense of participation</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat terpenuhinya hubungan antar sesama karyawan</li> <li>• Tingkat terpenuhinya dukungan sesama karyawan</li> <li>• Tingkat terpenuhinya kemajuan dalam bekerja</li> <li>• Tingkat terpenuhinya hubungan karyawan dengan unit kerja terkait.</li> </ul>	Ordinal	6 7 8 9
		Kebutuhan Penghargaan <i>(Esteem or Status Needs)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penghargaan sesama karyawan</li> <li>• Penghargaan pimpinan</li> <li>• Penghargaan instansi terkait.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat terpenuhinya penghargaan sesama karyawan</li> <li>• Tingkat terpenuhinya penghargaan pimpinan</li> <li>• Tingkat terpenuhinya penghargaan instansi terkait</li> </ul>	Ordinal	10 11 12
		Kebutuhan Aktualisasi Diri <i>(Self Actualization)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktualisasi penggunaan kemampuan</li> <li>• Aktualisasi penggunaan keterampilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat terpenuhinya penggunaan kemampuan untuk mencapai prestasi kerja</li> <li>• Tingkat terpenuhinya penggunaan keterampilan untuk mencapai prestasi kerja</li> </ul>	Ordinal	13 14

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172) sumber data dalam penelitian ini adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Sumber-sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber internal maupun dari luar perusahaan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer : Data yang diperoleh secara langsung dari responden pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada responden terpilih yang berisikan pertanyaan mengenai varisabel penelitian.
2. Data Sekunder : Data yang diperoleh melalui dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, majalah, jurnal, dan data perusahaan maupun internet untuk mendukung penelitian ini.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Observasi yaitu suatu proses yang kompleks, suatu proses mengamati secara langsung ke PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung untuk mengetahui dari dekat masalah-masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui tatap muka (*face to face*) atau mengajukan pertanyaan secara lisan dengan responden terpilih untuk mendapatkan informasi. Dalam hal ini wawancara dilakukan kepada beberapa manajer Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sebagai pihak yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data yang diperlukan.
3. Kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:199). Dalam hal ini penulis menyebarkan seperangkat daftar pernyataan tertulis mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
4. Studi kepustakaan yaitu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan, jurnal, dan internet yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dari data yang diperoleh didapat data jumlah karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia berjumlah 37 orang dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Data Populasi Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia**  
**PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung**

No	Bagian	Populasi
1	Remunerasi dan K3	20 orang
2	Kinerja dan Administrasi	11 orang
3	Penghargaan dan Penegakan Disiplin	6 orang
<b>JUMLAH</b>		<b>37 orang</b>

Sumber: Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia

### 3.5.2 Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.2.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dilihat dari jumlah karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang kurang dari 100 orang maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 37 orang.

### 3.5.2.2 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian karena subjek penelitian kurang dari 100 orang. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah 37 orang.

## 3.6 Rancangan Analisis Data

### 3.6.1 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X) dan variabel motivasi kerja (Y). Menurut Sugiyono (2011:74), langkah-langkah pengolahan data antara lain :

1. Pemeriksaan Data (*editing*), tahap sebelum dilakukan pengolahan data, data tersebut perlu diperiksa terlebih dahulu dalam hal ini kelengkapan jawaban untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Pembuatan kode (*coding*), tahap pemberian *coding* terhadap data yang sudah diedit sebagai usaha untuk menyederhanakan data yaitu dengan memberi tanda di masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden dengan menggunakan sistem Skala Likert. Menurut

Sugiyono (2011:93) bahwa: “Skala Likert digunakan untuk

Ayu Anisa Ramadhani, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. ”Selanjutnya menurut Sugiyono (2011:93) Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun lima tingkatan jawaban dapat berbentuk seperti pada tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat tinggi/Sangat banyak/Sangat baik/Sangat besar/Sangat kuat/Sangat sesuai	5
2.	Tinggi/Banyak/Baik/Besar/Kuat/Sesuai	4
3.	Cukup	3
4.	Rendah/Sedikit/Buruk/Kecil/Lemah/Tidak sesuai	2
5.	Sangat rendah/Sangat sedikit/Sangat buruk/Sangat kecil/Sangat lemah/Sangat tidak sesuai	1

3. Tabulasi adalah tahap tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Analisis data adalah tahap dimana analisis deskripsi dapat diketahui melalui rekapitulasi *scoring* penelitian, untuk kemudian diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel (Sugiyono, 2011:94). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Keterangan:

SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan

$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$

3

c. Menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari kontinum tinggi sampai rendah.

d. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Motivasi Kerja).

### 3.6.2 Uji Validitas

Suharsimi Arikunto (2010:211) mengemukakan bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument”. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu instrument penelitian mengukur dengan benar apa yang akan diukur. Untuk menguji validitas instrument penelitian digunakan rumus *Korelasi Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Ayu Anisa Ramadhani, 2013

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

sumber : Suharsimi Arikunto (2010:213)

Keterangan :

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$X$  = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

$Y$  = Skor total

$\Sigma X$  = Jumlah skor dalam distribusi  $X$

$\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam distribusi  $Y$

$(\Sigma X^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi  $X$

$(\Sigma Y^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi  $Y$

$N$  = Banyaknya responden

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel  $X$  dan Variabel  $Y$ , dua variabel yang dikorelasikan

Hasil perhitungan  $r_{xy}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$ .

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maka instrument angket dinyatakan valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ , valid)
2. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  maka instrument angket dinyatakan tidak valid ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ , Tidak valid)

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*. Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



25 item. Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df)  $n-2$  ( $30-2= 28$ ) didapat  $r$  tabel sebesar 0,374. Uji validitas untuk variabel kompensasi dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Penelitian Variabel X (Kompensasi)**

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,710	0,374	Valid
2	0,667	0,374	Valid
3	0,571	0,374	Valid
4	0,476	0,374	Valid
5	0,405	0,374	Valid
6	0,487	0,374	Valid
7	0,572	0,374	Valid
8	0,544	0,374	Valid
9	0,429	0,374	Valid
10	0,661	0,374	Valid
11	0,688	0,374	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2013 dengan SPSS 17,0 for Window

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kompensasi (X) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian validitas**  
**Penelitian Variabel Y (Motivasi Kerja)**

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,447	0,374	Valid
2	0,561	0,374	Valid
3	0,443	0,374	Valid
4	0,586	0,374	Valid
5	0,609	0,374	Valid
6	0,536	0,374	Valid
7	0,416	0,374	Valid
8	0,511	0,374	Valid
9	0,500	0,374	Valid
10	0,389	0,374	Valid
11	0,461	0,374	Valid
12	0,646	0,374	Valid
13	0,691	0,374	Valid
14	0,649	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 17.0 for Window

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 2010:221). Pengujian reliabilitas instrument rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Croanbach alpa*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Sumber : Suharsimi Arikuno, (2010:239)

Keterangan :

$r_{11}$  = Realibilitas instrumen

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varians butir

$\sigma^2 t$  = Jumlah varians total

Kriteria uji reliabilitas :

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliable jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel

Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak reliable jika  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*. Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $(30-2 = 28)$

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

didapat r tabel yaitu sebesar 0,374. Adapun hasil pengujian reabilitas kompensasi dan motivasi sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**  
**Penelitian Variabel Kompensasi (X) dan Motivasi (Y)**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	0,780	0,374	Reliabel
Motivasi	0,773	0,374	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013 dengan SPSS 17.0 for Window

Hasil pengujian pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian X dan Y dinyatakan reliable hal ini karena masing-masing nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Dari hasil kedua pengujian instrument yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan valid dan reliabel sehingga peneliti ini dapat dilanjutkan karena tidak ada sesuatu yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrument yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

#### 3.6.4 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, persentase, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan respon atau

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan pada setiap variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif tanggapan responden yaitu karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mengenai pemberian kompensasi.
2. Analisis deskriptif tanggapan responden yaitu karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mengenai motivasi kerja karyawan

### 3.6.5 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linier sederhana, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu kompensasi sebagai variabel independen (X) dan motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah untuk analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

1. *Method of Successive Interval (MSI)*

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan bantuan program *excel windows XP* melalui *method of successive intervals*.

## 2. Teknik Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan regresi sederhana. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) yaitu motivasi kerja dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) kompensasi. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber : Sugiyono (2011:188)

Keterangan:

Y : Nilai yang diprediksikan

a : Konstanta atau bila harga X = 0

b : Koefisien regresi

X : Nilai variabel independen

Untuk mengetahui a maka dihitung dengan rumus:

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

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

Untuk mengetahui b maka dihitung dengan rumus:

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

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan).

### 3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1.

Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-), atau  $(-1 \leq r \leq +1)$ , artinya jika:

- a.  $r = 1$ , hubungan X dan Y sempurna dan positif  
(mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)
- b.  $r = -1$ , hubungan X dan Y sempurna dan negatif  
(mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

- c.  $r = 0$ , hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien

korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*)

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

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

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 2010:317)

#### 4. Koefisien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad \text{dengan asumsi } 0 < r^2 < 1 \quad (\text{Sugiyono, 2011:249})$$

Jika  $r^2$  diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y-nya. Sebaliknya jika  $r^2$  semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan peranan; variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi  $r^2$  berada diantara 0 dan 1.

### 3.7 Uji Hipotesis Statistik

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Motivasi Kerja) maka dibutuhkan pengujian hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

**Ayu Anisa Ramadhani, 2013**

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung (Survey pada Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$H_0: \beta_1 > 0$  maka “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.”

$H_0: \beta_1 \leq 0$  maka “Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.”

