

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung, dimana yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah Kompensasi (X_1) mencakup Gaji, *Fringe Benefit*/kompensasi tidak langsung, dan Motivasi Kerja (X_2) yang terdiri Ekstrinsik dan Intrinsik. Serta yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dimensinya mencakup Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, Kualitas kerja, Kualitas layanan, Nilai pekerjaan, Keterampilan interpersonal, Keinginan untuk sukses, Keterbukaan, Kreativitas, Keterampilan berkomunikasi, Inisiatif, Memiliki perencanaan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung yaitu di Jalan Kolonel Masturi No. 226 Parongpong Lembang-Bandung, dimana yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung.

. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun. Metode penelitian ini menggunakan *cross sectional method* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang). Menurut Creswell (2012.Hlm.217), "*Cross setional survei* yaitu survei yang dilakukan dengan mengumpulkan data satu persatu dalam satu waktu". Sedangkan menurut Husein Umar (2008.Hlm.45) mengemukakan bahwa, "Pendekatan *cross sectional* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka panjang".

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu proses penelitian terhadap suatu fenomena objek yang diteliti secara sistematis yang dapat memecahkan masalah dengan fenomena tersebut, dengan menggunakan suatu metode penelitian. Menurut Arikunto (2006.Hlm.160) metode penelitian adalah “cara yang digunakan oleh penelitian dalam mengumpulkan data penelitiannya”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian *deskriptif verifikatif*. Umar (2008.Hlm.21) mengemukakan bahwa, “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Menurut Sugiyono (2008.Hlm.21), “metode *deskriptif* adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Menurut Mashuri (2008.Hlm.45), “metode *verifikatif* yaitu memeriksa benar atau tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Sedangkan Toto dan Nanang (2012.Hlm.53) mengemukakan bahwa, “Penelitian *verifikatif* (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya”.

Dengan demikian penulis dapat mendeskripsikan, menjelaskan, dan menganalisa mengenai judul yang diangkat “Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung”.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka dilakukan penjabaran sejumlah variabel dan konsep variabel, indikator serta ukuran dan skala. Penelitian ini mempunyai 3 variabel dimana Kompensasi dan Motivasi Kerja menjadi variabel bebas (*independent variable*), dan Kinerja Karyawan menjadi

variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional dan operasionalisasi ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 3.1 berikut :

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analisis	Skala
Kompensasi (X_1)	Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Rivai dan Jauvani, 2009, hlm.741)	1. Gaji	- Tingkat pemberian gaji sesuai dengan posisi	Ordinal
			- Tingkat pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	Ordinal
			- Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji	Ordinal
			- Tingkat pemberian gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku	Ordinal
		2. <i>Fringe benefit/</i> kompensasi tidak langsung	- Tingkat keleluasaan untuk memanfaatkan fasilitas yang ada	Ordinal
			- Tingkat kesesuaian Tunjangan Hari	Ordinal

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

			<p>Raya</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kepuasan dalam fasilitas yang ada 	Ordinal
Motivasi Kerja (X ₂)	<p>Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. (Sedarmayanti, 2009, hlm.233)</p>	<p>Ekstrinsik</p> <p>Pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. (Nawawi, 2003, hlm.359)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kebijakan dan manajemen organisasi yang dapat memberi kepuasan kepada karyawan. - Tingkat kondisi kerja, termasuk kondisi ruangan. - Tingkat hubungan antar pribadi. - Tingkat status, kedudukan dalam organisasi yang sesuai dengan potensi karyawan yang bersangkutan. - Tingkat keamanan, sekuriti adalah jaminan yang dapat memberikan ketenangan karyawan. 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
		<p>Intrinsik</p> <p>Pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keyakinan untuk berprestasi. - Tingkat pengakuan oleh atasan. - Tingkat pekerjaan menantang. - Tingkat 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

		pekerjaan yang dilaksanakannya. (Nawawi, 2003, hlm.359)	pertumbuhan dan perkembangan karyawan dalam pekerjaan. - Tingkat peningkatan tanggung jawab dalam bekerja.	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Torang, 2012, hlm.118)	- Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan - Kualitas kerja - Kualitas layanan	- Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. - Tingkat kecepatan waktu dalam menyiapkan orderan. - Tingkat kecepatan dalam <i>clear up</i> . - Tingkat kualitas kerja karyawan. - Tingkat keterampilan karyawan dalam bekerja - Tingkat kemampuan (<i>skill</i>) karyawan - Tingkat pengetahuan (<i>knowledge</i>) karyawan - Tingkat kehandalan dalam memberikan pelayanan. - Tingkat kecepatan dalam pelayanan.	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

			- Tingkat kepedulian pelayanan terhadap konsumen.	Ordinal
			- Tingkat kecepatan menyambut tamu yang datang	Ordinal
		- Keterbukaan	- Tingkat keterbukaan karyawan dengan <i>owner</i> .	Ordinal
			- Tingkat keterbukaan karyawan dengan karyawan lain.	Ordinal
		- Keterampilan berkomunikasi	- Tingkat terampil berkomunikasi antara karyawan dengan tamu.	Ordinal
			- Tingkat terampil berkomunikasi antara karyawan dengan <i>owner</i> .	Ordinal
			- Tingkat terampil berkomunikasi antara karyawan dengan karyawan lain.	Ordinal
		- Inisiatif	- Tingkat inisiatif karyawan dalam membantu karyawan lain.	Ordinal
			- Tingkat inisiatif karyawan dalam memberikan pelayanan pada saat Rumah Makan <i>full</i> .	Ordinal
			- Tingkat inisiatif karyawan dalam membenarkan	Ordinal

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

			diri pada saat terjadi kesalahan.	
--	--	--	-----------------------------------	--

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung, serta data mengenai kedua variabel yang diteliti. Sedangkan sumber data yang digunakan terdapat dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Menurut Suryabrata (2011.Hlm.39) “Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (petugas-petugasnya) dari sumber pertamanya”. Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara maupun menyebarkan kuesioner kepada sumber data. Data primer dalam penelitian disini yaitu tanggapan langsung menurut *owner* Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung.

Sedangkan data sekunder menurut Sangadji dan Sopiah (2010.Hlm.190) adalah “data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literature, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian.

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data

No	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
1	Gambaran mengenai kompensasi karyawan	Primer	Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung
2	Gambaran mengenai motivasi karyawan	Primer	Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

3	Gambaran mengenai kinerja karyawan	Primer	Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung
---	------------------------------------	--------	---

Sumber : Data Primer dan Data Sekunder, Diolah Kembali

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

“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” (Sugiyono,2013,hlm.61). Maka dari hal itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung

. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini merupakan data *nonprobability*, dimana penelitian ini merupakan penelitian populasi, semua populasi diteliti.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013.Hlm.62) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Penelitian ini merupakan sampel jenuh, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013.Hlm.62) “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2013.Hlm.66) “*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota

populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*”.

Dan teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2013.Hlm.68) “*sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang berhubungan dengan objek penelitian disini dan diharapkan dapat menunjang penelitian, penulis ,melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010.Hlm.192), “Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra sehingga hanya dengan pengamatan mata”. Pada penelitian ini, teknik observasi yang dilakukan adalah teknik observasi partisipatif dimana pengamat terlibat langsung pada kegiatan. Melalui kegiatan observasi ini pula penulis melakukan studi pendahuluan dimana diantaranya melihat, mengenal, dan mengidentifikasi masalah yang diteliti khususnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung.

2. Wawancara

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010.Hlm.191), “Wawancara merupakan teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden”. Wawancara, yang dilakukan dengan cara komunikasi langsung dengan pemilik Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung (*owner*).

3. Kuesioner (angket)

Pengumpulan data yang ada dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X_1

(kompensasi), variabel X_2 (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat. Kuesioner yang disebar oleh peneliti secara langsung kepada seluruh karyawan Rumah Makan Sida Mulya Parongpong Bandung.

4. Studi literature

Merupakan kegiatan pengumpulan data dan fakta dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, dan lain-lainnya guna untuk mendapatkan dan memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang sedang diteliti khususnya tentang kompensasi dan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Suryabrata (2011.Hlm.60) mengemukakan bahwa, “Validitas instrumen merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Menurut Maholtra (2009.Hlm.282), “*The validation of scale may be defined as the extent to which differences in observed scale score reflect true differences among on the characteristic being measured*”. Pengertian tersebut bermakna bahwa, suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukuran sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes tersebut. 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. Adapun rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono

(2012.Hlm.241) adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\} \{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

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 sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika rhitung lebih kecil daripada rtabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur.

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012.Hlm.250) adalah sebagai berikut :

TABEL 3.3
INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

Besarnya Nilai	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah

Besarnya Nilai	Interpretasi
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:250)

Berikut adalah tabel hasil uji instrumen validitas :

Tabel 3.4
Uji Instrumen Validitas

No	Variabel	Nilai r_{hitung}	Tk. signifikansi	Signifikansi	Ket.
1	Kompensasi	0.873	0,000	<0,05	Valid
2		0.862	0,000		Valid
3		0.873	0,000		Valid
4		0.887	0,000		Valid
5		0.938	0,000		Valid
6		0.928	0,000		Valid
7		0.941	0,000		Valid
1	Motivasi Kerja	0.944	0,000	<0,05	Valid
2		0.724	0,002		Valid
3		0.864	0,000		Valid
4		0.739	0,002		Valid
5		0.706	0,003		Valid
6		0.857	0,000		Valid
7		0.843	0,000		Valid
8		0.671	0,006		Valid
9		0.646	0,009		Valid
10		0.770	0,001		Valid
1	Kinerja Karyawan	0.707	0,003	<0,05	Valid
2		0.785	0,001		Valid
3		0.620	0,014		Valid
4		0.709	0,003		Valid
5		0.649	0,009		Valid
6		0.635	0,011		Valid
7		0.531	0,041		Valid
8		0.520	0,047		Valid
9		0.531	0,041		Valid
10		0.562	0,029		Valid
11		0.601	0,018		Valid

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

12		0.735	0,002		Valid
13		0.603	0,017		Valid
14		0.701	0,004		Valid
15		0.688	0,005		Valid
16		0.631	0,012		Valid
17		0.601	0,018		Valid
18		0.798	0,000		Valid
19		0.607	0,016		Valid

Sumber Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan hasil pengolahan uji instrumen validitas dengan menggunakan program SPSS 21 for windows. Hasil pengujian validitas kuisisioner dengan sampel 15 responden menunjukkan bahwa pengujian validitas kuesioner valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010.Hlm.183) “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. “Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data (pengukuran) kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang sama dalam waktu berlainan atau kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang berbeda dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan” (Suryabrata, 2011,hlm.58).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya dan karena hasilnya yang konsisten itu, maka suatu instrumen dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*depenable*).

Berdasarkan skala pengukuran dan item pernyataan maka, teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien reliabilitas dengan rumus Cronchbach Alpha, yaitu :

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

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 σ_t^2 = varians total
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir tiap pertanyaan

Husein Umar, 2008:125 dan Suharsimi Arikunto, 2008:171

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Keterangan:

- N = Jumlah sampel
 n = Jumlah responden
 X = Nilai skor yang dipilih
 S^2 = Nilai varians

(Umar, 2008, hlm.172)

Pengujian reliabilitas tersebut menurut Sugiyono (2012.Hlm.190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji reliabilitas ditentukan apabila $Cr > 0,70$.

TABEL 3.5
INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Sangat tinggi

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Cukup
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,199 sampai dengan 0,000	Sangat Rendah

Sumber: Suhasimi Arikunto (2012: 245)

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan terhadap 15 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan *software* komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21, diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini dikarenakan $C\sigma$ masing – masing variabel lebih besar dibandingkan dengan koefisien *alpha cronbach* yang bernilai 0,700.

Setelah diperoleh hasil r_{hitung} , selanjutnya untuk dapat diputuskan instrument tersebut reliable atau tidak, maka hasil tersebut di bandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf kesalahan 5%. Maka dapat disimpulkan instrument tersebut reliable dan dapat digunakan untuk penelitian., perhitungan reliabilitas kuisisioner dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 *for windows*. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan sampel 15 responden di tunjukan pada tabel 3.6, yaitu :

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cr		Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0,960	0,700	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,925		Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,907		Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, 2014

3.7.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket. Angket ini disusun penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Sida Mulya Parompong Bandung.

3.7.2.1 Analisis Data Deskriptif

Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan dengan tujuan penelitian dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Kompensasi (X1)

Variabel X1 terfokus pada penelitian terhadap kompensasi yang meliputi: Gaji, *Fringe Benefit*/kompensasi tidak langsung.

2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X2)

Variabel X2 terfokus pada penelitian terhadap motivasi kerja yang meliputi: Ekstrinsik terdiri dari kebijakan manajemen, supervise yang memuaskan, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, penghasilan, status, keamanan dan Intrinsik terdiri dari perasaan berprestasi, pengakuan, pekerjaan menantang, pertumbuhan dan perkembangan, peningkatan.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi:

3.7.2.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear ganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis verifikatif adalah :

Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal. Oleh karena itu, semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu di transformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Al Rasyid, 1994, hlm.131).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung frekuensi (f) pada setiap jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, selanjutnya kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Menentukan nilai bebas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
- e. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap jawaban, melalui persamaan berikut:

$$\text{Score Value} = \frac{(\text{Densityat Lower Limit}) - (\text{Densityat Upper Limit})}{(\text{AreaBelowUpperLimit}) - (\text{AreaBelowLowerLimit})}$$

- f. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban persamaan berikut:

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

$$\text{Score} = \text{score value} + 1 \text{ scale value}_{\text{minimum}} \cdot 1=1$$

- g. Selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan dilakukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan berikut.

Dengan menggunakan teknik analisis linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dan adanya gejala normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, autokorelasi.

A. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

C. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Uji Linearitas

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_{test} . Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui DK pembilang (dk tuna cocok, $k-2$) dan dk penyebut (dk kesalahan, $n-k$) dengan taraf kesalahan (α) = 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.

E. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson* (d). Hasil perhitungan *Durbin Watson* (d) dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_U) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k .

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d_u < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L < d < d_u$ atau $4 - d_u < d < 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan.

2. Koefisien 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 kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2010.Hlm.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 linier berganda rumus umumnya ialah:

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

Keterangan:

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas (gaya kepemimpinan kontemporer dan komunikasi kerja)

Sumber: (Dr. Muhammad Idrus, 2009, hlm.186)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \alpha - b_1X_1 - b_2X_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a , b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut :

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1) - (\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) - (\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) - (\sum x_2)}{N}$

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.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2008.Hlm.136) yaitu:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

r = koefisien korelasi

100% = konstanta

3.7.2.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k-1)]}$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

Sumber: (Sanusi, 2011,hlm.143)

Bila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Sumber: (Sanusi, 2011,hlm.144)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk $(n-2)$ serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Fifit Mulyani Putri, 2014

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DI RUMAH MAKAN

SIDA MULYA PARONGPONG BANDUNG

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

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

$H_0 : p < 0$, artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : p > 0$, artinya terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.