

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai independent variabel atau variabel bebas adalah kompensasi (X_1) dengan indikatornya mencakup pembayaran gaji, insentif, upah dan kompensasi tidak langsungserta lingkungan kerja (X_2) dengan indikatornya yang mencakuplingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedangkan masalah penelitian yang merupakan dependent variabel atau variabel terikat adalah kinerja pegawai dengan indikatornya yang terdiri dari *Quality of work*, *Quantity of work performed*, *Interpersonal effectiveness*, dan *Competencies*.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Krakatau Steel (Persero) sedangkan yang dijadikan unit analisis adalah karyawan divisi slab steel plant II direktorat produksi. Penelitian ini dilakukan pada kurung waktu kurang dari satu tahun yaitu pada bulan April 2014 sampai Juli 2014 maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Husein Umar (2008:45) pendekatan *cross sectional* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

(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 Penelitian dan Metode yang Digunakan

Jenis penelitian yang dilakukan berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2013:11) “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”. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi slab steel plant II direktorat produksi PT. Krakatau Steel.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel nsatu dengan variabel lainnya. Menurut Toto dan Nanang (2012:53) penelitian verifikatif (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian verifikatif bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan divisi slab steel plant II direktorat produksi PT. Krakatau Steel (Persero).

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian *deskriptif* dan *verifikatif* maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey* bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Toto dan Nanang (2012:56) mengemukakan bahwa, “Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud mengetahui sesuatu secara keseluruhan dari wilayah atau objek penelitian”. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk seluruh wilayah yang menjadi sasaran. Sedangkan Malhotra (2010:96) menyatakan bahwa:

Explanatory survey dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga.

Berdasarkan pengertian tersebut penelitian yang digunakan dalam metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran dan skalanya, dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: a) kompensasi, b) lingkungan kerja, dan c) kinerja karyawan. Kedudukan variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

independent atau variable bebas (X) serta kinerja karyawan sebagai variabel dependent atau variabel terikat (Y). Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Edy Sutrisno (2013:187)	Gaji	Sesuai dengan peraturan pemerintah	Tingkat pembayaran gaji sesuai dengan peraturan pemerintah	Ordinal	1
			Sesuai dengan masa kerja	Tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja karyawan	Ordinal	2
			Sesuai dengan masa jabatan karyawan	Tingkat kesesuaian gaji dengan masa jabatan karyawan	Ordinal	3
			Sesuai dengan pengalaman kerja	Tingkat pemberian besarnya gaji disesuaikan dengan pengalaman kerja karyawan	Ordinal	4
			Dapat memenuhi kebutuhan karyawan	Tingkat gaji dapat memenuhi kebutuhan karyawan	Ordinal	5
			Sesuai dengan resiko pekerjaan	Tingkat kesesuaian gaji dengan resiko pekerjaan	Ordinal	6
			Ketepatan waktu karyawan menerima gaji	Tingkat ketepatan waktu penerimaan gaji	Ordinal	7

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Insentif	Sesuai dengan kinerja	Tingkat penerimaan insentif berdasarkan kinerja karyawan	Ordinal	8
			Sesuai dengan prestasi kerja	Tingkat penerimaan insentif berdasarkan prestasi kerja karyawan	Ordinal	9
			Sesuai dengan keuntungan perusahaan.	Tingkat penerimaan insentif berdasarkan keuntungan perusahaan.	Ordinal	10
			Sesuai dengan jumlah kehadiran karyawan	Tingkat penerimaan insentif Berdasarkan jumlah kehadiran karyawan	Ordinal	11
			Sesuai dengan lamanya penyelesaian suatu pekerjaan	Tingkat penerimaan insentif sesuai dengan lamanya penyelesaian suatu pekerjaan	Ordinal	12
		Upah	Diberikan sesuai dengan jam kerja	Tingkat kesesuaian upah berdasarkan jam kerja	Ordinal	13
			Sesuai dengan banyaknya hasil produksi	Tingkat kesesuaian upah berdasarkan banyaknya hasil produksi	Ordinal	14

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Dapat memenuhi kebutuhan karyawan	Tingkat upah dapat memenuhi kebutuhan karyawan	Ordinal	15
			Diberikan sesuai dengan jumlah jam diluar kerja	Tingkat kesesuaian upah berdasarkan dengan jumlah jam diluar kerja	Ordinal	16
		Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit), seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pension Sumber: Veithzal Rivai	Terpenuhinya asuransi yang berkenaan dengan kesehatan	Tingkat terpenuhinya asuransi yang berkenaan dengan kesehatan	Ordinal	17
			Terpenuhinya asuransi kecelakaan kerja	Tingkat terpenuhinya asuransi kecelakaan kerja	Ordinal	18
			Dapat mencukupi/memuhi biaya pendidikan anak	Tingkat terpenuhinya pemberian biaya pendidikan bagi anak karyawan	Ordinal	19
			Terpenuhinya waktu cuti absen	Tingkat terpenuhinya waktu cuti absen	Ordinal	20
			Terpenuhinya waktu liburan atau rekreasi karyawan dan keluarga	Tingkat terpenuhinya waktu liburan atau rekreasi karyawan dan keluarga	Ordinal	21

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan	Tingkat terpenuhinya keinginan untuk diakui dan dihargai orang lain	Ordinal	22
			Terpenuhinya tunjangan menjelang hari raya	Tingkat terpenuhinya tunjangan menjelang hari raya	Ordinal	23
			Pemberian pakaian dinas	Tingkat pemberian pakaian dinas	Ordinal	24
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2009:21)	Lingkungan kerja fisik (Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung)	Tersedianya tempat parkir bagi karyawan	Tingkat ketersediaan tempat parkir bagi karyawan	Ordinal	25
			Kesesuaian alat-alat yang digunakan dalam bekerja	Tingkat Kesesuaian alat-alat yang digunakan dalam bekerja	Ordinal	26
			Kelengkapan alat-alat yang menunjang dalam bekerja	Tingkat Kelengkapan alat-alat yang menunjang dalam bekerja	Ordinal	27
			Kemampuan peralatan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan	Tingkat kemampuan peralatan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan	Ordinal	28
			Kemudahan penggunaan peralatan kerja	Tingkat kemudahan penggunaan peralatan kerja	Ordinal	29

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Kebersihan tempat bekerja	Tingkat kebersihan tempat bekerja	Ordinal	30
			Luasnya ruang kerja	Tingkat luasnya ruang kerja	Ordinal	31
			Kondisi penerangan / pencahayaan di ruang kerja	Tingkat kondisi penerangan / pencahayaan di ruang kerja	Ordinal	32
			Kebisingan di tempat kerja	Tingkat kebisingan di tempat kerja	Ordinal	33
			Getaran mekanis di tempat kerja	Tingkat getaran mekanis di tempat kerja	Ordinal	34
			Kondisi sirkulasi udara di ruang kerja	Tingkat kondisi sirkulasi udara di ruang kerja	Ordinal	35
			Kenyamanan suhu udara di tempat kerja	Tingkat kenyamanan suhu udara di tempat kerja	Ordinal	36
			Tersedianya petugas keamanan di tempat kerja	Tingkat ketersediaan petugas keamanan di tempat kerja	Ordinal	37
			Kondisi keamanan tempat kerja dari bahaya bencana	Tingkat kondisi keamanan tempat kerja dari bahaya bencana	Ordinal	38
		Lingkungan kerja non fisik (Lingkungan kerja non fisik adalah semua	Kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	39

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja)	Selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat diskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	40
		Sumber: Sedarmayanti (2001:21)	Karyawan dan rekan kerja saling berbagi informasi tentang pekerjaan	Tingkat karyawan dan rekan kerja saling berbagi informasi tentang pekerjaan	Ordinal	41
			Karyawan dan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Tingkat karyawan dan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Ordinal	42
			Atasan mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya	Tingkat keefektifan atasan mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya	Ordinal	43
			Atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan	Tingkat atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan	Ordinal	44

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Atasan memberikan perintah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	Tingkat atasan memberikan perintah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	Ordinal	45
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009:548-549)	<i>Quality of work</i>	Pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan	Tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan	Ordinal	46
			Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Tingkat karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Ordinal	47
			Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	48
			Hasil kerja yang rapih sesuai dengan aturan	Tingkat hasil kerja yang rapih sesuai dengan aturan	Ordinal	49
		<i>Quantity of work</i>	Penyelesaian hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	Tingkat penyelesaian hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	Ordinal	50

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	51
			Hasil kerja melebihi target	Tingkat hasil kerja melebihi target	Ordinal	52
		<i>Interpersonal Effectiveness</i>	Karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	53
			Kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja	Tingkat kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	54
			Kemampuan bekerjasama dalam tim	Tingkat kemampuan bekerjasama dalam tim	Ordinal	55
		<i>Competencies</i>	Karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan	Tingkat Karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan	Ordinal	56
		Gomez-Mejia, David B. Balkin dan Robert L. Cardy (2012:225)	Menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Tingkat menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Ordinal	57
			keterampilan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan	Tingkat keterampilan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan	Ordinal	58

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	59

Sumber : Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2010:129). Menurut Riduwan (2010:106) data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan keterangan tentang data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2013:193) menjelaskan bahwa,

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara maupun penyebaran kuesioner kepada sumber data. Malhotra (2009:120-121) mengungkapkan definisi-definisi data primer dan sekunder, antara lain:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data yang diperoleh penulis yaitu kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah

responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu pada karyawan divisi slab steel plant II direktorat produksi di PT. Krakatau Steel (Persero).

2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data literatur, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian.

Lebih jelasnya mengenai jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan dan menyajikannya dalam Tabel 3.2 berikut ini.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
Jumlah Perusahaan Yang Berstatus Bumn Di Indonesia	Di olah berdasarkan sumber dari internet	Sekunder
Indeks tendensi bisnis Triwulan i-2011 - triwulan iii-2013 menurut sektor	Di olah berdasarkan sumber dari internet	Sekunder
Laju Pertumbuhan Industri Pengolahan Non Migas	Di olah berdasarkan sumber dari internet	Sekunder
Pertumbuhan Produksi Manufaktur Besar Dan Sedang Triwulan (Q-To-Q) Di Banten	Berita Resmi Statistik Provinsi Banten N0.50/11/36/Th.VII, 1 November 2013	Sekunder
Peringkat Bumn Industri Strategis Tahun 2013	Majalah Investor Edisi November 2013 Halaman 44	Sekunder
Rekapitulasi karyawan divisi slab steel plant ii direktorat produksi pt.	Bagian <i>Performance Management and Compasassion</i> PT. Krakatau Steel	Primer

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

Jenis Data	Sumber Data	Katagori Data
Krakatau steel (persero) tahun 2011-2013		
Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan divisi slab steel plant ii pt. Krakatau steel (persero)	Bagian <i>Performance Management and Compasassion</i> PT. Krakatau Steel	Primer
Rekapitulasi produksi baja slab divisi slab steel plant ii pt. Krakatau steel (persero) tahun 2010-2013	Bagian <i>Performance Management and Compasassion</i> PT. Krakatau Steel	Primer

Sumber: Berdasarkan hasil Pengolahan Data 2014

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2008:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Selanjutnya Sugiyono (2013:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi slab steel plant II direktorat produksi di PT. Krakatau Steel (Persero) sebanyak 196 orang.

3.2.4.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Agar memperoleh sampel yang representatif, maka

setiap subjek dalam populasi diupayakan memiliki peluang sama untuk menjadi

Nikita Asmaranty, 2014
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sampel”. Sedangkan definisi sampel menurut Sugiyono (2013:116), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penelitian ini tidak meneliti keseluruhan dari total populasi karena memiliki karakteristik yang sama dan bersifat homogen. Selain itu terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan alasan yaitu keterbatasan biaya, keterbatasan tenaga dan keterbatasan waktu yang tersedia.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Sangadji dan Sopiah (2010:189). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

N = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang tidak dapat ditolerir

Adapun perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$N = 196 \quad e = 0,05$$

Maka:

$$n = \frac{196}{1 + (196 \cdot (0,05)^2)}$$

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

$$n = \frac{196}{1,49} = 131,5$$

= **131 orang**

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 131 orang.

3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang bertujuan untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sama seperti menurut Sugiyono (2013:116) bahwa teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Selanjutnya menurut Suharsimi Arikunto (2010:116) teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Secara umum terdapat dua teknik sampling menurut (Naresh K. Maholtra, 2009:375) 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.

Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *Simple Random Sampling*, *Systematic Sampling*, *Stratification Sampling* dan *Cluster Sampling*. Sedangkan sampel *non probability* memiliki tiga jenis teknik penarikan yaitu *Convenience Sampling*, *Purposive Sampling*, *Snowball Sampling*.

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013:63). Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur sampel, pengambilan sampel dibedakan berdasarkan level jabatan, oleh karena itu digunakan *stratified random sampling*. Adapun data dalam penarikan jumlah sampel disajikan dalam Tabel 3.3 berikut ini.

TABEL 3.3
TEKNIK PENARIKAN SAMPEL

Jabatan	Jumlah	Perhitungan	Jumlah Sampel
Manager	1	-	1
Kepala dinas	3	-	3
Supervisor	10	$10/196 \times 131 = 6$	6
Staff/Pelaksana	182	$182/196 \times 131 = 113$	121
Jumlah	196		131

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan yaitu dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang akan digunakan menjadi landasan teori masalah yang diteliti. Dalam kepustakaan ini penulis membaca dan mempelajari buku-buku, literatur,

website, dan materi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal tersebut ditunjukkan untuk memperoleh informasi serta gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:199). Kuesioner yang penulis sebarakan berisi pertanyaan yang dapat dijadikan sebagai pengukuran dari indikator-indikator baik variabel X_1 (kompensasi) X_2 (lingkungan kerja) maupun variabel Y (kinerja karyawan) yang ditujukan untuk karyawan divisi slab steel plant II direktorat produksi di PT. Krakatau Steel (Persero). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penyusunan angket antara lain:
 - a) Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan
 - b) Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat alat tulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
 - c) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala Interval.
3. Observasi, yaitu pengamatan dan peninjauan langsung terhadap objek yang sedang diteliti khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

serta kinerja karyawan pada divisi slab steel plant II direktorat produksi di PT. Krakatau Steel (Persero).

4. Wawancara, yaitu pengumpulan data atau informasi melalui komunikasi langsung kepada pihak-pihak yang berkepentingan, dalam hal ini adalah karyawan divisi slab steel plant II direktorat produksi di PT. Krakatau Steel (Persero).
5. Studi Literatur, yaitu kegiatan pengumpulan informasi terkait teori maupun uraian yang berhubungan dengan masalah serta variabel yang diteliti yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Adapun dalam pelaksanaannya studi literatur ini didapatkan dari berbagai sumber seperti a) perpustakaan di beberapa universitas yaitu UPI, Unpar, Widyatama, dan SBM ITB, b) skripsi, c) jurnal, d) media cetak (majalah) dan e) internet.

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian dan tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 21.0 for Windows.

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2013:361) menyatakan bahwa validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selain itu Sumadi Suryabrata (2011:60) 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.

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. Secara statistik, terdapat beberapa cara untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen penelitian. Dalam penelitian ini sesuai dengan skala pengukuran variabel yang diteliti, maka pengujian validitas kuesioner penelitian menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (\text{Sugiyono, 2013:248})$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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 distribusi X

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

n = Banyak responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan

Tabel 3.4 berikut ini.

TABEL 3.4
INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,700 – 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,500	Tinggi
Antara 0,500 – 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 – 0,300	Sedang

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

Antara 0,300 – 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 – 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 – 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

Pengujian validitas pada karyawan divisi slab steel plant II direktorat produksi PT. Krakatau Steel (Persero) dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

Keputusan pengujian validitas item instrument, adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel X, kinerja karyawan sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X₁ adalah 24 item, jumlah pertanyaan variabel X₂ adalah 21 item, sedangkan untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 14 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) n-2 (20-2=18), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,400. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner

valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,400**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMPENSASI

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaji				
1	Gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintah	0,870	0,400	Valid
2	Gaji yang diterima sesuai dengan masa kerja	0,828	0,400	Valid
3	Gaji yang diterima sesuai jabatan	0,793	0,400	Valid
4	Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja	0,722	0,400	Valid
5	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan	0,669	0,400	Valid
6	Gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan	0,694	0,400	Valid
7	Menerima gaji tepat waktu	0,832	0,400	Valid
Insentif				
8	Insentif yang diterima sesuai kinerja	0,581	0,400	Valid
9	Insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja	0,701	0,400	Valid
10	Insentif yang diterima sesuai dengan keuntungan perusahaan	0,701	0,400	Valid
11	Insentif yang diterima sesuai dengan jumlah kehadiran	0,944	0,400	Valid
12	Insentif yang diterima sesuai dengan lamanya penyelesaian suatu pekerjaan	0,874	0,400	Valid
Upah				
13	Upah yang diterima sesuai dengan jam kerja	0,658	0,400	Valid
14	Upah yang diterima sesuai dengan banyaknya hasil produksi	0,527	0,400	Valid
15	Upah yang diterima dapat memenuhi	0,603	0,400	Valid

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	kebutuhan			
16	Upah yang diterima sesuai dengan jumlah jam di luar kerja	0,842	0,400	Valid
Kompensasi Tidak Langsung				
17	Terpenuhinya asuransi yang berkenaan dengan kesehatan	0,781	0,400	Valid
18	Terpenuhinya asuransi kecelakaan kerja	0,804	0,400	Valid
19	Dapat memenuhi biaya pendidikan anak	0,758	0,400	Valid
20	Terpenuhinya waktu cuti	0,760	0,400	Valid
21	Terpenuhinya waktu rekreasi untuk karyawan dan keluarga	0,681	0,400	Valid
22	Terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan	0,907	0,400	Valid
23	Terpenuhinya tunjangan menjelang hari raya	0,661	0,400	Valid
24	Menerima pakaian dinas	0,764	0,400	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel kompensasi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi Insentif dengan item pertanyaan, Insentif yang diterima sesuai dengan jumlah kehadiran yang bernilai 0,944 dan nilai terendah terdapat pula pada dimensi upah dengan item pertanyaan, upah yang diterima sesuai dengan banyaknya hasil produksi, yang bernilai 0,527, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel lingkungan kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Tersedia tempat parkir bagi karyawan	0,730	0,400	Valid
2	Kesesuaian alat-alat yang digunakan dalam bekerja	0,775	0,400	Valid

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

No	Pernyataan	F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan
3	Kelengkapan alat-alat yang digunakan dalam bekerja	0,767	0,400	Valid
4	Kemampuan peralatan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan	0,776	0,400	Valid
5	Kemudahan dalam menggunakan peralatan kerja	0,710	0,400	Valid
6	Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang bersih	0,810	0,400	Valid
7	Perusahaan menyediakan ruang kerja yang luas	0,756	0,400	Valid
8	Kondisi penerangan/pencahayaan di ruang kerja	0,753	0,400	Valid
9	Kebisingan di ruang kerja	0,576	0,400	Valid
10	Getaran mekanis di tempat kerja	0,659	0,400	Valid
11	Kondisi sirkulasi udara di ruang kerja	0,909	0,400	Valid
12	Kenyamanan suhu udara di ruang kerja	0,833	0,400	Valid
13	Tersedianya petugas keamanan di tempat kerja	0,915	0,400	Valid
14	Keamanan tempat kerja dari bahaya bencana	0,875	0,400	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik				
15	Kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja	0,737	0,400	Valid
16	Selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,691	0,400	Valid
17	Karyawan dan rekan kerja saling berbagi informasi tentang pekerjaan	0,691	0,400	Valid
18	Karyawan dan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	0,582	0,400	Valid
19	Atasan mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugas	0,735	0,400	Valid
20	Atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan	0,672	0,400	Valid
21	Atasan memberikan perintah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	0,825	0,400	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel lingkungan kerja dapat

diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi lingkungan kerja fisik

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

dengan pertanyaan, tersedianya petugas keamanan di tempat kerja, yang bernilai 0,915 dan nilai terendah terdapat pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan item pertanyaan, kebisingan di ruang kerja, yang bernilai 0,576 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Quality of Work</i>				
1	Hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	0,816	0,400	Valid
2	karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan	0,776	0,400	Valid
3	Teliti dalam melakukan pekerjaan	0,757	0,400	Valid
4	Hasil kerja yang rapi sesuai dengan aturan	0,717	0,400	Valid
<i>Quantity of Work</i>				
5	Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan	0,808	0,400	Valid
6	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,760	0,400	Valid
7	Hasil kerja melebihi target yang telah ditentukan	0,634	0,400	Valid
<i>Interpersonal Effectiveness</i>				
8	Karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,751	0,400	Valid
9	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,732	0,400	Valid
10	Mampu bekerja dengan baik dalam team	0,725	0,400	Valid
11	Saling menghargai pekerjaan dengan rekan kerja	0,638	0,400	Valid
<i>Competencies</i>				
12	Karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan	0,835	0,400	Valid
13	Selalu menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	0,847	0,400	Valid
14	Karyawan memiliki disiplin ilmu yang	0,741	0,400	Valid

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	sesuai dengan pekerjaannya			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat dalam dimensi *competencies* dengan pertanyaan, Selalu menggunakan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, yang bernilai 0,847 dan nilai terendah masih terdapat pada dimensi *Interpersonal Effectiveness* dengan item pertanyaan, Saling menghargai pekerjaan dengan rekan kerja, yang bernilai 0,638 sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut Sugiyono (2013:183), “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:178):

Reliabilitas adalah 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.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. 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.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Husein Umar, 2008:170})$$

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:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2009:184})$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
 σ = Nilai varians
 X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 20 responden

dengan tingkat signifikansi 0,05% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($20-2=18$) maka

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,400. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.8 berikut.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi	0,966	0,400	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,959	0,400	Reliabel
3	Kinerja	0,938	0,400	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan dari pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket tersusun dari beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel yang diteliti dan disebarkan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun tahapan yang dilakukan penulis dalam kegiatan penelitian ini antara lain:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, dengan langkah sebagai berikut:

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

- a. Pemberian skor pada setiap item
- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun *ranking* skor pada setiap variabel penelitian

Dalam penelitian ini, setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.9.

TABEL 3.9
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/ baik/ mampu/ sesuai	4
Kurang tinggi/ kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

3. Pengujian, untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear ganda.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir

- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan skala (*skala value*) dengan menggunakan rumus:

$$SCALE\ VALUE = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + NS_{min}]$$

3.2.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya. Menurut Uma Sekaran (2009:158) analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Kompensasi (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap kompensasi yang meliputi: pembayaran gaji, insentif, upah, dan kompensasi tidak langsung.

2. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap lingkungan kerja yang meliputi: lingkungan kerja fisik dan non fisik.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi: *quality of work*, *quantity of work*, *interpersonal effectiveness* dan *competencies*.

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.10 sebagai berikut :

TABEL 3.10
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: Moch. Ali (1985: 184)

3.2.7.2 Analisis Verifikatif

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

menggunakan teknik analisis regresi linear ganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi memiliki distribusi normal atau tidak 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 Heterokedastisitas

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.

C. 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 $DW > +2$

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). 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.

E. Analisis Regresi Linear Ganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear ganda. Menurut Sugiyono (2012:277), Regresi Linear Berganda digunakan oleh peneliti apabila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent*, apabila dua

variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai). Regresi linier berganda rumus umumnya ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja)

Sumber: Dr. Muhammad Idrus (2009:186)

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

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

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

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

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

$$1. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$2. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$$

$$3. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$$

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON

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

$$4. \sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1) - (\sum y)}{N}$$

$$5. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) - (\sum y)}{N}$$

$$6. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) - (\sum x_2)}{N}$$

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.

F. 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

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.11 berikut:

TABEL 3.11
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

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:

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

Sumber: Anwar Sanusi (2011:143)

Keterangan:

- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
- SSR = keragaman regresi
- SSE = keragaman kesalahan

Nikita Asmaranty, 2014

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SLAB STEEL PLANT II DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) DI CILEGON
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

k = jumlah variabel bebas
n = jumlah sampel penelitian

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, 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:

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

Anwar Sanusi (2011:144)

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

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

1. Hipotesis 3

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 1

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.