

BAB III

DESAIN PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan diteliti antara lain sebagai variabel bebas (independent variable) yaitu Sistem Penghargaan (X) dan untuk variabel terikat (dependent variable) yaitu kepuasan kerja (Y).

Penelitian ini dilakukan di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung. Jalan Cilaki Nomor 73 Bandung 40115. Berdasarkan kedua variabel tersebut, maka akan diteliti mengenai pengaruh pelaksanaan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung.

Pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan November 2013 sampai dengan penelitian ini berakhir. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung dengan jumlah karyawan dalam penelitian ini berlangsung adalah 46 orang.

3.2 Metode Penelitian

Dalam mengadakan suatu penelitian, seorang peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode apa yang akan digunakan, karena hal ini merupakan pedoman atau langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian yang akan membawa peneliti kepada suatu kesimpulan penelitian yang merupakan pemecahan dari

masalah yang diteliti, serta bertujuan agar peneliti memperoleh gambaran permasalahan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dengan baik.

Menurut Sugiyono (2008:164) menyatakan bahwa : “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu untuk melihat keterikatan anantara dua variabel atau lebih melalui analisa data yang tepat. Metode deskriptif lebih menekankan pada studi untuk memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung.

Selain itu, penelitian ini juga bersifat verifikatif. Penelitian verifikatif yaitu penelitian yang diarahkan untuk menguji kebenaran sesuatu dalam bidang yang telah ada (Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin, 2011:5). Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat pengaruh antara pelaksanaan sistem penghargaan dengan kepuasan kerja karyawan di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat Pos Indonesia Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Survey*. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuat rencana atau pengambilan keputusan. Masri Singarimbun dan Sofian

Taufik Zaelani, 2014

**PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG**

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

Effendi (1989:5) mengemukakan ”Metode *explanatory survey* yaitu metode untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis”. Penelitian survey ini merupakan studi bersifat kuantitatif dan umumnya survey menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. (Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin, 2011:6).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan statistik. Dan juga penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam hubungannya dengan variabel-variabel yang ada. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui hubungan yang ada diantara variabel-variabel tersebut.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai dua variabel, yaitu variabel sistem penghargaan sebagai variabel bebas (variabel *independent*) dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat (variabel *dependent*). Operasional Variabel dilakukan untuk membatasi pembahasan agar tidak terlalu meluas. Menurut Sugiyono (2008:125) menyatakan bahwa “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan“.

3.3.1 Operasional Variabel Sistem Penghargaan

Penghargaan dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja.

Menurut Mahsun (2006:112) kriteria penghargaan harus berdasar pada :

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi
2. *Equity* (keadilan). *Reward* harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *rewardnya* juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *rewardnya* juga akan rendah.
3. *Equality* (kemerataan). *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. Kebutuhan. Alokasi *reward* kepada karyawan seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari karyawan. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama karyawan.

Untuk lebih jelasnya, maka penulis menjelaskan variabel-variabel tersebut

ke dalam tabel di bawah ini, yaitu :

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Sistem Penghargaan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item soal
Sistem Penghargaan (X) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai	Kesesuaian tujuan	a) Tingkat kejelasan tujuan pemberian penghargaan	Ordinal	1,2
		b) Tingkat kesesuaian tujuan pemberian penghargaan dengan tujuan individu		3
		c) Tingkat kejelasan prosedur sistem penghargaan		4,5
	Keadilan	a) Tingkat kesesuaian penghargaan dengan beban kerja		6
		b) Tingkat kesesuaian penghargaan dengan prestasi		7

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item soal
imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P.Hasibuan, 2007:145)		kerja c) Tingkat kesesuaian penghargaan dengan pengalaman kerja	Ordinal	8
	Kemerataan	a) Tingkat transparansi dalam sistem penghargaan b) Tingkat kejelasan syarat pemberian penghargaan c) Tingkat kesempatan untuk mendapatkan penghargaan	Ordinal	9,10 11,12 13,14
	Kebutuhan	a) Tingkat kesesuaian penghargaan dengan kebutuhan individu b) Tingkat kesesuaian penghargaan dengan harapan individu	Ordinal	15 16

Sumber : Diadaptasi dari pendapat Mahsun (2006:112)

3.3.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan perusahaan, memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang dikenal sebagai kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Malayu S.P.Hasibuan, 2013:202).

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

Menurut Malayu S.P.Hasibuan berikut yang meliputi moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja :

1. Moral kerja
 - Komitmen karyawan terhadap organisasi
 - Dedikasi atau pengabdian terhadap perusahaan
 - Loyalitas
2. Kedisiplinan
 - Kehadiran
 - Ketaatan terhadap peraturan
 - Ketaatan pada standar kerja
3. Prestasi kerja
 - Kreatifitas
 - Inisiatif
 - Waktu penyelesaian pekerjaan
 - Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Uraian dari indikator motivasi kerja tersebut secara lebih rinci akan dibahas dalam tabel di bawah ini, yaitu :

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item soal
Kepuasan Kerja (Y) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah	Moral kerja	a) Tingkat komitmen terhadap prosedur kerja diperusahaan	Ordinal	1,2
		b) Tingkat dedikasi atau pengabdian terhadap perusahaan		3,4
		c) Tingkat loyalitas terhadap perusahaan		5
		d) Tingkat semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas		6,7

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item soal
penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima (Stephen P. Robbins, 2003:78)	Kedisiplinan	a) Tingkat kehadiran ditempat kerja b) Tingkat ketaatan terhadap peraturan c) Tingkat kesesuaian penyelesaian tugas dengan waktu yang ditentukan d) Tingkat pemanfaatan jam kerja dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	8,9 10,11 12 13,14
	Prestasi kerja	a) Tingkat kreativitas terhadap pekerjaan b) Tingkat inisiatif terhadap pekerjaan c) Tingkat kesesuaian kualitas kerja sesuai dengan standar perusahaan d) Tingkat kesesuaian kuantitas kerja sesuai dengan standar perusahaan e) Tingkat kesesuaian tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal	15,16 17,18 19 20 21

Sumber : Diadaptasi dari pendapat Malayu S.P.Hasibuan (2013:202)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172) “Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

adalah sumber data primer dan sekunder. Kedua data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Sumber data primer, merupakan sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan penulis langsung dari objek penelitian melalui penyebaran angket yang diberikan pada subjek penelitian, yaitu karyawan di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung.
- b. Sumber data sekunder, merupakan sumber data yang diperoleh penulis tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi sifatnya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder yaitu buku-buku literatur, hasil observasi maupun laporan-laporan dan arsip atau dokumen yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

3.5 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:125) berpendapat bahwa “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”.

Pendapat lain Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011:131) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan elemen atau unit penelitian atau unit analisis yang memiliki ciri/karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan)”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung. Berdasarkan data yang ada

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

populasi karyawan Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

No	Populasi	Ukuran
1.	Karyawan Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung	46 orang

Sumber : Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung.

Dari populasi tersebut, sebanyak 46 orang menjadi seluruh anggota populasi menjadi unit analisis.

3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Pelaksanaan pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas permasalahan penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpul data sebagai berikut:

- 1 Teknik Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan yang disebut secara tertulis dan disusun sedemikian rupa sehubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Cara mengumpulkan data primer dilakukan dengan mengajukan kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut dikonstruksi

Taufik Zaelani, 2014

*PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG*

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

dalam dua jenis yang meliputi: (1) Instrumen tentang sistem penghargaan, dan (2) Instrumen tentang kepuasan kerja karyawan. Item-item alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam kuesioner tersebut adalah item-item yang mirip dengan model skala yang dikembangkan oleh Likert.

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data maka diharapkan hasil dari penelitian pun akan menjadi valid dan reliabel.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketetapan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiyono (2008:137), “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”

Pengujian validitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

(Arikunto dalam Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006:49)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara Variabel X dan Y

N = Jumlah responden

X_i = Nomor item ke i

$\sum X_i$ = Jumlah skor item ke i

X_i^2 = Kuadrat skor item ke i

$\sum X_i^2$ = Jumlah dari kuadrat item ke i

$\sum Y$ = Total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Y_i^2 = Kuadrat dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum Y_i^2$ = Total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X_i Y_i$ = Jumlah hasil kali item angket ke i dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul.

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Bertujuan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- e. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- g. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item soal dari skor-skor yang diperoleh.
- h. Membandingkan nilai koefisien korelasi *product moment* hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat di tabel, jadi membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} dengan kriteria kelayakannya sebagai berikut :
 - 1) jika r_{xy} hitung $>$ r tabel, maka valid
 - 2) jika r_{xy} hitung \leq r tabel, maka tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Tujuan uji reliabilitas instrumen adalah untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin, 2011:123). Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:47),

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (Uep tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin, 2011:123) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana, rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien alfa

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

$\sum X$ = Jumlah skor

N = Jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Bertujuan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- e. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- g. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- h. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total
- i. Menghitung nilai koefisien Alfa.
- j. Membandingkan nilai koefisien Alfa dengan nilai koefisien korelasi yang terdapat dalam tabel. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-k-1$. Sehingga tabel koefisien korelasi pada derajat bebas adalah (db) = $n-2$
- k. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ dengan kriterianya:
 - 1) Jika r_{11} hitung $> r$ tabel, maka reliabel
 - 2) Jika r_{11} hitung $\leq r$ tabel, maka tidak reliabel

3.8 Uji Persyaratan Teknik Analisis Data

Alasan dilakukannya pengujian persyaratan analisis data dalam penelitian ini adalah karena analisis data yang digunakan merupakan analisis parametrik. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis data untuk melihat apakah data yang diperoleh memenuhi atau tidak untuk dilakukannya analisis parametrik. Sebelum hipotesis diuji kebenarannya, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan pengolahan data. Uji persyaratan pengolahan data untuk uji hipotesis penelitian ini meliputi uji normalitas, homogenitas dan linieritas.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, jika data berdistribusi normal maka proses selanjutnya menggunakan perhitungan statistik parametrik, sebaliknya jika data tidak berdistribusi normal maka untuk perhitungannya menggunakan statistik non parametrik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian normalitas dengan uji *Liliefors*. Kelebihan dari teknik ini adalah penggunaan/perhitungannya yang sederhana, serta cukup kuat sekalipun dengan ukuran sampel kecil, $n = 4$ (Harun Al Rasyid, 2004). Langkah kerja uji normalitas dengan metode *Liliefors* menurut (Sambas dan Maman, 2009:73), sebagai berikut:

1. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada data yang sama
2. Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
3. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
4. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
5. Hitung nilai z untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada table z
6. Menghitung *Theoretical Proportion*.

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

7. Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar didalam titik observasi antara kedua proporsi.
8. Buat kesimpulan, dengan kriteria uji jika $D_{hitung} < D_{(n,a)}$ dimana n adalah jumlah sampel dan $a = 0,05$, maka H_0 diterima. Bentuk hipotesis statistik yang akan diuji adalah (Harun Al Rasyid, 2004):
 H_0 : X mengikuti distribusi normal
 H_1 : X tidak mengikuti distribusi normal

3.8.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas, dilakukan untuk mengetahui apakah ada sampel yang terpilih menjadi responden berasal dari kelompok yang sama. Dengan kata lain, bahwa sampel yang diambil memiliki sifat-sifat yang sama atau homogen. Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji Barlett. Kriteria yang peneliti gunakan adalah nilai hitung $\chi^2 >$ nilai tabel, maka H_0 menyatakan skornya homogen ditolak. Nilai hitung diperoleh dengan rumus berikut:

$$\chi^2 = (\ln 10) [\sum db_i \cdot \log S_i^2]$$

(Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006:294)

Keterangan:

S_i^2 = Varians tiap kelompok data

db_i n-1 = Derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Burlett = $(\log S_{gab}^2) (\sum db_i)$

S_{gab}^2 = varians gabungan = $S_{gab}^2 = \frac{\sum db_i \cdot S_i^2}{\sum db_i}$

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini menurut Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:295) adalah:

1. Menentukan kelompok-kelompok data, dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model tabel Uji Barlett.
3. Menghitung varians gabungan.
4. Menghitung log dari varians gabungan.
5. Menghitung nilai Barlett.
6. Menghitung nilai χ^2
7. Menentukan nilai dan titik kritis.
8. Membuat kesimpulan.

3.8.3 Uji Linieritas

Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Langkah-langkah uji linearitas regresi (Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006: 296):

1. Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y.
2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$
3. Menghitung jumlah kuadrat regresi b I a ($JK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right]$$
4. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$$
5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$
6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)}$$
7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{N - 2}$$
8. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.
9. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$
10. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \underline{JK_{TC}}$$

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

$$K - 2$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{N - k}$$

12. Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

13. Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.

14. Mencari nilai Ftabel pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$

15. Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

Adapun tujuan dilakukannya analisis data menurut Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011:158) antara lain : (a) mendeskripsikan data, dan (b) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik). Untuk mencapai tujuan analisis data tersebut maka langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

a) Tahap editing, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data.

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

- b) Tahap koding (pemberian kode), yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti.
- c) Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian.
- d) Tahap pengujian kualitas data, yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrument pengumpulan data.
- e) Tahap mendeskripsikan data, yaitu mendeskripsikan data agar diketahui atau dipahami karakteristik yang dimiliki oleh data. Biasanya, mendeskripsikan data hasil penelitian ini diragakan dalam bentuk tabel dan grafik, serta berbagai ukuran tendensi sentral, maupun ukuran dispersi.
- f) Tahap pengujian hipotesis, yaitu menguji hipotesis yang telah dibuat , untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan tersebut diterima atau ditolak.

Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Rekapitulasi Hasil Skoring

Responden	Skor Item								Total
	1	2	3	4	5	6	N	
1.									
2.									
N									

Sumber : Ating dan Sambas (2006:39)

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dua macam teknik yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

3.9.1 Teknis Analisis Data Deskriptif

Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011:163) menyatakan bahwa :

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah no.1 dan rumusan masalah no.2, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran efektivitas sistem penghargaan, dan untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung. Termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentase, frekuensi, perhitungan mean, median atau modul.

Langkah kerja analisis data deskriptif meliputi:

1. *Melakukan editing data*, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti konsistensi jawaban, dan menyeleksi keutuhan kuesioner sehingga data siap diproses.
2. *Melakukan input data (tabulasi)*, berdasarkan data yang diperoleh responden.
3. Menghitung frekuensi data yang diperoleh.

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

4. Menyajikan data yang sudah diperoleh, baik dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Melakukan analisis berdasarkan data yang sudah disajikan.

Penelitian ini menggunakan data dalam bentuk skala ordinal seperti yang dijelaskan dalam operasional variabel. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik parametrik yang menuntut data minimal dalam bentuk interval. Dengan demikian data ordinal hasil pengukuran diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan Metode Succesive Interval (MSI).

Metode Succesive Interval (MSI) dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan pada Microsoft Excel, yaitu Program Succesive Interval.

Langkah kerja yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

- a) Input skor yang diperoleh pada lembar kerja (worksheet) Excel.
- b) Klik “Analyze” pada Menu Bar.
- c) Klik “Succesive Interval” pada Menu Analyze, hingga muncul kotak dialog “Method Of Succesive Interval”.
- d) Klik “Drop Down” untuk mengisi Data Range pada kotak dialog Input, dengan cara memblok skor yang akan diubah skalanya.
- e) Pada kotak dialog tersebut, kemudian check list () Input Label in first now.
- f) Pada Option Min Value isikan/pilih 1 dan Max Value isikan/pilih 5.
- g) Masih pada Option, check list () Display Summary.

- h) Selanjutnya pada Output, tentukan Cell Output, hasilnya akan ditempatkan di sel mana. Lalu klik “OK”.

3.9.2 Teknik Analisis Data Inferensial

Statistik inferensial meliputi statistik parametris yang digunakan untuk data interval dan ratio statistik nonparametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Dalam penelitian ini menggunakan analisis nonparametris karena data yang digunakan adalah data ordinal. Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah no.3 yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh efektivitas pelaksanaan sistem penghargaan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung.

Analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana ini digunakan karena tujuan penelitian hendak mengkaji ada tidaknya pengaruh antar variabel dan jenis data yang diperoleh berbentuk data ordinal.

Adapun langkah yang penulis gunakan dalam analisis regresi menurut Ating Somantri dan Sambas Ali M (2006:243), yaitu :

- 1) Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris.
- 2) Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel indevidenden.
- 3) Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak.

- 4) Melihat apakah tanda dan magnitud dari estimasi parameter cocok dengan teori.

Peneliti menggunakan model regresi sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel tak bebas (nilai duga)

X = variabel bebas

a = penduga bagi intersap (α)

b = penduga bagi koefisien regresi (β)

α dan β parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistika sampel.

3.10 Uji Hipotesis

Hipotesis yaitu merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris dan dengan pengujian tersebut maka akan didapat suatu keputusan untuk menolak atau menerima suatu hipotesis. Sedangkan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini.

Adapun langkah-langkah uji keberartian regresi adalah sebagai berikut :

1. Menentukan rumusan hipotesis H_0 dan H_1 .

$H_0: \beta < 0$: Tidak terdapat pengaruh positif pelaksanaan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_1: \beta > 0$: Terdapat pengaruh positif pelaksanaan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

2. Menentukan uji statistika yang sesuai. Uji statistika yang digunakan adalah uji

$$F, \text{ yaitu: } F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

Untuk menentukan nilai uji F dapat mengikuti langkah-langkah berikut:

- a. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus :

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum y)^2}{n}$$

- b. Menghitung jumlah kuadrat regresi b|a ($JK_{reg(b|a)}$), dengan rumus:

$$JK_{reg(b|a)} = b \cdot \left(\sum XY - \frac{\sum x \cdot \sum y}{n} \right)$$

- c. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK res) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b|a)} - JK_{reg(a)}$$

- d. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a (RJK reg (a)) dengan

$$\text{rumus: } RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

- e. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a (RJK reg (a)) dengan

$$\text{rumus: } RJK_{reg(b/a)} = JK_{reg(b/a)}$$

- f. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK res) dengan

$$\text{rumus: } RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2}$$

- g. Menghitung F, dengan rumus : $F = \frac{RJK_{Reg(\frac{b}{a})}}{RJK_{res}}$

3. Menentukan nilai kritis dengan derajat kebebasan untuk

$$db_{reg} = 1 \text{ dan } db_{res} = n-2$$

4. Membandingkan nilai uji F terhadap nilai $F_{tabel} = F_{(1-a)}(db_{reg(b/a)})(db_{res})$

Taufik Zaelani, 2014

PENGARUH PELAKSANAAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
DIVISI PELAYANAN SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA BANDUNG

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

Dengan kriteria pengujian: jika nilai uji $F > F_{\text{tabel}}$, maka tolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara pelaksanaan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja.

5. Membuat kesimpulan. (Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006:246)