

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan penelitian ini terdiri dari dua variabel. Menurut Sugiyono (2012:38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:39) variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi Tidak Langsung.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:39) variabel dependent sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) yang beralamat di jalan Cilaki No.73 Kota Bandung.Responden dalam penelitian

ini adalah karyawan Direktorat SDM dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Ada dua variabel yang akan diteliti, variabel bebasnya yaitu Kompensasi Tidak Langsung, variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2012:6), metode penelitian deskriptif digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Tujuan dari metode deskriptif adalah mendeskripsikan peristiwa atau kondisi populasi saat ini, serta menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti secara tepat. Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan Direktorat SDM dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:135) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian semacam ini landasan teori mulai diperlukan tetapi bukan digunakan sebagai landasan untuk menentukan kriteria pengukuran terhadap gejala yang diamati dan akan diukur”. Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat pengaruh antara kompensasi tidak

langsung dengan kinerja karyawan Direktorat SDM dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah *metode survey explanatory*, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2012:5), yang dimaksud dengan metode survei yaitu: “Metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Pada penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empiris dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Jika memerhatikan waktu penelitian, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*. *Cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam waktu panjang, (Hussaini Umar 2008:43)

3.2.2 Desain Penelitian

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

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh kompensasi tidak langsung yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya pada kinerja.

3.3 Operasional Variabel

Definisi variabel digunakan untuk menghindari perbedaan penafsiran serta kekeliruan yang mungkin terjadi terhadap istilah-istilah yang dipergunakan. Dengan definisi variabel maka permasalahan yang diteliti akan terarah. Menurut Sugiyono (2012:39) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut diberikan definisi operasional dan selanjutnya diberikan indikator-indikator yang akan diukur. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu:

- a. Variabel bebas (X) adalah Kompensasi Tidak Langsung
- b. Variabel terikat (Y) adalah Kinerja

Skala pengukuran dalam menjarang data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, yaitu “Skala yang berjenjang yaitu jarak data yang satu dengan yang lainnya tidak sama” (Sugiyono, 2012:70).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Kompensasi Tidak Langsung (X) “Kompensasi yang berbentuk penyediaan paket <i>benefits</i> dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang.” (Handoko, 2001:183)</p>	Pembayaran untuk waktu tidak bekerja	• Istirahat di tempat kerja	• Tingkat kesesuaian antara pemberian waktu istirahat dengan kebutuhan karyawan	Ordinal
		• Hari-hari sakit	• Tingkat kesesuaian antara pemberian waktu izin sakit dengan kebutuhan karyawan	Ordinal
		• Cuti	• Tingkat kesesuaian antara pemberian hari libur dan cuti dengan kebutuhan karyawan	Ordinal
		• Alasan-alasan lain: (hamil & kecelakaan)	• Tingkat kesesuaian antara pemberian waktu istirahat karena alasan (hamil & kecelakaan) dengan kebutuhan karyawan	Ordinal
	Perlindungan terhadap bahaya	• Asuransi jiwa	• Tingkat kesesuaian antara pemberian asuransi jiwa dengan kebutuhan karyawan	Ordinal
		• Asuransi kesehatan	• Tingkat kesesuaian antara pemberian asuransi kesehatan dengan kebutuhan karyawan	Ordinal
		• Pelayanan pengobatan	• Tingkat ketersediaan pelayanan pengobatan untuk karyawan	Ordinal
		• Koperasi simpan pinjam	• Tingkat ketersediaan koperasi simpan pinjam bagi kebutuhan karyawan	Ordinal

	Program-program pelayanan karyawan	• Tunjangan rekreasi	• Tingkat kesesuaian antara pemberian program rekreasi dengan kebutuhan karyawan	Ordinal	
		• Tunjangan perumahan	• Tingkat tunjangan perumahan bagi karyawan	Ordinal	
		• Tunjangan pendidikan	• Tingkat ketersediaan tunjangan pendidikan bagi keluarga karyawan	Ordinal	
		• Fasilitas pembelian/ potongan harga	• Tingkat ketersediaan potongan harga bagi karyawan	Ordinal	
		• Bantuan hukum	• Tingkat ketersediaan hukum untuk karyawan	Ordinal	
		• Pelayanan lain (seragam & fasilitas parkir)	• Tingkat ketersediaan untuk pelayanan lainnya	Ordinal	
	Tunjangan yang diisyaratkan secara legal oleh pemerintah	• Jaminan sosial tenaga kerja	• Tingkat kesesuaian pemberian jaminan sosial tenaga kerja dengan kebutuhan karyawan	Ordinal	
		• Tunjangan hari raya keagamaan	• Tingkat kesesuaian pemberian tunjangan hari raya keagamaan dengan kebutuhan karyawan	Ordinal	
	Kinerja (Y) <i>“Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activities during a specified time period”</i> Bernardine &	Quantity	• Banyaknya jumlah hasil kerja.	• Tingkat jumlah hasil kerja.	Ordinal
			• Kesesuaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan target yang ditetapkan	• Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan target yang ditetapkan	Ordinal
		Quality	• Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan.	• Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan.	Ordinal

Russel(2003:143)		<ul style="list-style-type: none"> • Kerapian dan ketelitian yang dikaitkan dengan hasil yang sesuai dengan target kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerapian dan ketelitian yang dikaitkan dengan hasil yang sesuai dengan target kerja. 	Ordinal
	<i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan sisa waktu yang ada untuk mengerjakan pekerjaan lainnya 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penggunaan sisa waktu yang ada untuk mengerjakan pekerjaan lainnya 	Ordinal
	<i>Cost-effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ide atau gagasan dalam rangka pengembangan perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam rangka pengembangan perusahaan. 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan sumber daya organisasi untuk penyelesaian pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penggunaan sumber daya organisasi untuk penyelesaian pekerjaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal 	Ordinal
	<i>Need for supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemandirian dalam penyelesaian pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemandirian dalam penyelesaian pekerjaan. 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab terhadap pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan. 	Ordinal

	<i>Interpersonal impact</i>	• Keterbukaan terhadap masukan	• Tingkat keterbukaan terhadap masukan	Ordinal
		• Kesiediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.	• Tingkat kesiediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal
		• Memiliki sifat <i>self-esteem</i> dalam menjalin kerja sama dengan atasan	• Tingkat kepemilikan sifat <i>self-esteem</i> dalam menjalin kerja sama dengan atasan	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2009:193) data primer dan sekunder adalah:

1. Data Primer adalah Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Data Sekunder adalah Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau dokumen.

Tabel 3.2
Jenis Data

No.	Keterangan	Jenis Data
1	Draft Absensi karyawan Direktorat SDM dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.	Sekunder
2	KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) karyawan Direktorat SDM dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung	Sekunder

3	Jumlah Karyawan yang diteliti	Sekunder
4	Wawancara tentang Kinerja dan Kompensasi Tidak Langsung	Primer
5	Kuesioner	Primer

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Data yang didapat diperoleh dari wawancara, kuesioner, dan observasi.

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin memperoleh hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil” (Sugiyono, 2009:194). Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak struktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun telepon, (a) wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh, (b) wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpul datanya. Wawancara dilakukan secara tidak struktur kepada Kadiv Pelayanan SDM dan Kadiv Kompensasi Karyawan Direktorat SDM dan Umum di PT. Pos Indonesia

(Persero) Kantor Pusat Bandung untuk mendapatkan gambaran tentang permasalahan yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009:199). Kuesioner bersifat tertutup karena tidak ada bagian yang terdiri dari identitas responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam angket tertutup ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor. Kuesioner dibagikan kepada beberapa karyawan Direktorat SDM dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung, untuk mengetahui bagaimana gambaran Kinerja dan Kompensasi Tidak Langsung.

Pemberian skor untuk tiap item pertanyaan pada penelitian ini di beri pembobotan nilai untuk alternatif jawaban seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Alternatif Jawaban	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan

kuesioner. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi dilakukan ke Direktorat SDM dan Umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung, peneliti hanya sebagai pengamat independen dan tidak terlibat dalam kegiatan karyawan.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009:115). 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. Jadi apabila sebuah penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya untuk populasi sasaran yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 150 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116) adalah: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian

sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

“Sampel adalah bagian dari populasi.” Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, (Riduwan, 70:2013), “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%.

Berdasarkan pendapat diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (*Random sampling*) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Sedangkan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin (Riduwan, 71:2013) sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang bisa ditolerir (10%)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + 150 (10\%)^2}$$

Gaffar Mohammad Jahid, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SDM DAN UMUM DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT BANDUNG

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

$$n = \frac{150}{2,50} = 60,00$$

$n = 60$ Responden

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 60 orang.

3.5.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* dimana pengambilan sampelnya dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini tersebar karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok. Artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2009:118).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Riduwan, 2013:66})$$

dimana :

n_i = anggota sampel pada prosorsi ke- i

N_i = populasi ke- i

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi pegawai :

1. Bidang *Human Resource Strategy* sebanyak 11 orang

$$ni = \frac{11}{150} \times 60 = 4 \text{ orang}$$

2. Bidang *Learning Centre* sebanyak 14 orang

$$ni = \frac{14}{150} \times 60 = 6 \text{ orang}$$

3. Bidang Pengelolaan Karir dan Asesmen SDM sebanyak 16 orang

$$ni = \frac{16}{150} \times 60 = 7 \text{ orang}$$

4. Bidang Pelayanan SDM sebanyak 41 orang

$$ni = \frac{41}{150} \times 60 = 16 \text{ orang}$$

5. Bidang Umum sebanyak 46 orang

$$ni = \frac{46}{150} \times 60 = 18 \text{ orang}$$

6. Bidang Pengadaan Barang dan Jasa sebanyak 9 orang

$$ni = \frac{9}{150} \times 60 = 4 \text{ orang}$$

7. Bidang Bina Lingkungan Perusahaan sebanyak 13 orang

$$ni = \frac{13}{150} \times 60 = 5 \text{ orang}$$

Tabel 3.4
Proporsi Sampel Responden Penelitian

No.	Nama Bidang	Jumlah Responden
1	Bidang <i>Human Resource Strategy</i>	4
2	Bidang <i>Learning Centre</i>	6
3	Bidang Pengelolaan Karir dan Asesmen SDM	7
4	Bidang Pelayanan SDM	16
5	Bidang Umum	18
6	Bidang Pengadaan Barang dan Jasa	4
7	Bidang Bina Lingkungan Perusahaan	5
Total		60

Gaffar Mohammad Jahid, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SDM DAN UMUM DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT BANDUNG

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

Pada penelitian ini sampel responden yang digunakan untuk menjawab kuesioner terbagi atas dua. Variabel Kompensasi Tidak Langsung adalah responden karyawan sesuai dengan jumlah sampel responden yang telah dihitung dan variabel Kinerja Karyawan adalah *supervisor*/penyelia yang berada di ketujuh bidang di Direktorat SDM dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, (Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sahih mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pertanyaan dengan skor total kemudian dikonsultasikan dengan tabel nilai r dengan taraf signifikan 90%. Instrumen valid jika hasil korelasi skor tiap butir soal dengan skor total lebih besar dengan nilai tabel sebaliknya.

Ada dua jenis validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu (1) validitas eksternal dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan dua atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud, dan (2) validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan.

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut :

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

Suharsimi Arikunto, (2010:213)

Keterangan :

R_{xy} = Korelasi Product Moment

N = Jumlah Populasi

$\sum x$ = Jumlah Skor Butir (x)

$\sum y$ = Jumlah Skor Variabel (y)

$\sum x^2$ = Jumlah Skor Butir Kuadrat (x)

$\sum y^2$ = Jumlah Skor Variabel Kuadrat (y)

$\sum xy$ = Jumlah Perkalian Butir (x) dan Skor Variabel (y)

Harga r_{xy} menunjukkan indeks korelasi anatar dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{xy} > r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Gaffar Mohammad Jahid, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SDM DAN UMUM DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT BANDUNG

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

2. Jika $r_{xy} < r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Perhitungan validitas item instrumensecara teknis dilakukan dengan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan tabel Berikut:

Tabel 3.5
Tabel Interpretasi Nilai r
Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Cukup
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,400	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto (2010:319)

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

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid
3. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 31 item.

Pengujian validitas instrument ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan $n = 30-2 = 28$ didapat r tabel 3,610. Uji validitas instrument penelitian untuk variabel kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.6 dan 3.7 berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Variabel X (Kompensasi Tidak Langsung)

No Items	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.676	0.361	Valid
2	0.521	0.361	Valid
3	0.643	0.361	Valid
4	0.735	0.361	Valid
5	0.645	0.361	Valid
6	0.686	0.361	Valid
7	0.780	0.361	Valid
8	0.559	0.361	Valid
9	0.529	0.361	Valid
10	0.637	0.361	Valid
11	0.523	0.361	Valid
12	0.601	0.361	Valid
13	0.597	0.361	Valid
14	0.608	0.361	Valid
15	0.557	0.361	Valid
16	0.415	0.361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22.0 For Windows, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel X (Kompensasi Tidak Langsung) pada tabel 3.6, maka dapat disimpulkan seluruh item pada kuesioner mengenai variabel kompensasi tidak langsung (X) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Items	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.751	0.361	Valid
2	0.679	0.361	Valid
3	0.470	0.361	Valid
4	0.547	0.361	Valid
5	0.623	0.361	Valid
6	0.549	0.361	Valid
7	0.806	0.361	Valid
8	0.518	0.361	Valid
9	0.465	0.361	Valid
10	0.709	0.361	Valid
11	0.556	0.361	Valid
12	0.672	0.361	Valid
13	0.773	0.361	Valid
14	0.688	0.361	Valid
15	0.517	0.361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22.0 For Windows, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) pada tabel 3.7, maka dapat disimpulkan seluruh item pada kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul

data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Terdapat dua cara menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik parallel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengtesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal: 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal: 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

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

Arikunto, (2010:239)

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan atau Banyaknya Soal

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

σ_t^2 = Varians Total

Rumus variansnya adalah:

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

Arikunto, (2010:227)

Dimana:

σ_t^2 = Harga varians total

Gaffar Mohammad Jahid, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SDM DAN UMUM DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT BANDUNG

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

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan reliabel

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Perhitungan reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS 22,0 for windows* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi Tidak Langsung	0.809	0.361	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.754	0.361	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 22.0 For Windows, 2015

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3.8 Menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan masing-masing r hitung lebih besar dari r tabel.

Dari hasil pengujian validitas dan reabilitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua item pada instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada suatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh reponden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang rusak)
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor dan bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negative diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.9
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat kuat/selalu/sangat menguasai/	5
Tinggi/baik/kuat/sering/menguasai	4
Cukup tinggi/cukup baik/cukup kuat/kadang-kadang/cukup menguasai	3
Rendah/buruk/lemah/jarang/tidak menguasai	2
Sangat rendah/sangat buruk/sangat lemah/tidak pernah/sangat tidak menguasai	1

- c. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Tabel Rekapitulasi Perubahan Data

Resp.	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

d. Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan

rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterion, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan

rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

- Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara

keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi

daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = ST X JB X JR

Sedang = SS X JB X JR

Rendah = SR X JB X JR

dimana:

ST = Skor Tertinggi

SS = Skor Sedang

SR = Skor Rendah

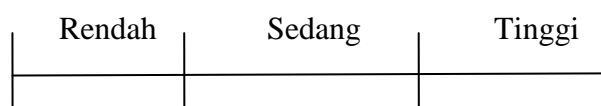
JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

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

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.
- Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Kompensasi Tidak Langsung (X) dan Kinerja (Y).



Gambar 3.1
Garis Kontinum Variabel X dan Y

e. Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

3.7.2 Method of Successive Internal (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan dan sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Internal* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- a) Perhatikan setiap butir
- b) Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = f/N$
- d) Tentukan proporsi kumulatif
- e) Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f) Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g) Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

Scala Value : Nilai Skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

h) Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

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

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.11
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*)

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

(Sugiyono, 2012:248)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y . Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.12
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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 (2010:250)

3.7.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen

Gaffar Mohammad Jahid, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SDM DAN UMUM DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT BANDUNG

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

dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

Dalam analisis regresi linier sederhana, terdapat satu variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu Kompensasi Tidak Langsung dan (*independent variable*) yang memengaruhinya yaitu Kinerja Karyawan. Maka bentuk umum dari linier sederhana ini adalah:

$$Y' = a + bX$$

(Sugiyono, 2012:270)

Dimana :

Y' = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi Tidak Langsung

A = harga Y apabila X=0 (harga konstan)

b = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

3.7.5 Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

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

(Arikunto, 2010:144)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil.

3.8 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2011:184). Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *T-student*) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012:184)

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Gaffar Mohammad Jahid, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SDM DAN UMUM DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR PUSAT BANDUNG

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

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (Kompensasi Tidak Langsung) dan variabel Y (Kinerja Karyawan), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah :

- $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Bandung.
- $H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Bandung.