

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sumber diperolehnya data penelitian yang dilakukan. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi sebagai variabel bebas “X” (*Independent variable*) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat “Y” (*Dependent variable*).

Unit yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten yang berjumlah 262 pegawai. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten yang berlokasi di Jalan Asia Afrika No. 63 Bandung.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara kerja untuk mencapai tujuan tertentu, agar dapat terkumpul data serta dapat mencapai tujuan penelitian itu sendiri. Menurut Sugiyono (2012, hlm. 4) metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah, yang dilakukan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliable, dengan tujuan dapat ditentukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Dalam melakukan penelitian, metode yang digunakan harus tepat untuk mendapatkan hasil terbaik. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian deskriptif menurut Zuriyah (2009, hlm. 47) yaitu metode penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Melalui penelitian deskriptif, maka dapat diperoleh gambaran mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik. Maka secara verifikatif, penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang diuji adalah mengenai kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut E.A. Suchman dalam Nazir (2011, hlm. 84) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perancangan dan pelaksanaan penelitian. Apabila dilihat secara sempit desain penelitian hanya mencakup pengumpulan data dan analisis data saja.

Menurut Shal dalam Nazir (2011, hlm. 84) desain penelitian mencakup proses-proses berikut :

1. Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian
2. Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya
3. Memformulasikan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan, luas jangkauan, dan hipotesis untuk diuji
4. Membangun penyelidikan atau percobaan
5. Memilih serta memberi definisi terhadap pengukuran variabel-variabel
6. Memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan
7. Menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data
8. Membuat coding, serta mengadakan editing dan prosesing data
9. Menganalisis data serta pemilihan prosedur statistik untuk mengadakan generalisasi serta inferensi statistik
10. Pelaporan hasil-hasil penelitian, termasuk proses penelitian, diskusi serta interpretasi data, generalisasi, kekurangan-kekurangan dalam penemuan, serta menganjurkan beberapa sara-saran dan kerja penelitian yang akan datang

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas. Tujuan dari desain penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel

Mia Siti Fauzia, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

kompensasi yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap dan kepuasan kerja pegawai.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Konsep-konsep penelitian ini akan dapat diteliti, jika diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisa permasalahan dalam penelitian yang dilakukan peneliti.

Seperti yang telah dikemukakan dalam desain penelitian, penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu:

1. *Variable Independent* (variabel bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi atau sebab timbulnya *variable dependent*. *Variable independent* dalam penelitian ini adalah Kompensasi.
2. *Variable Dependent* (Variabel terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. *Variable dependent* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

Berikut ini diuraikan operasionalisasi variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Kepuasan Kerja), seperti terlihat pada Tabel 3.1 dan 3.2 di bawah ini :

Tabel 3. 1 Operasional Variabel X (Kompensasi)

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Ukuran	Skala
<p>Kompensasi (X)</p> <p><i>“Compensation is the human resource management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organizational task”</i> (Kompensasi adalah fungsi sumber daya manusia dimana adanya kesepakatan dalam setiap jenis penghargaan perorangan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan)</p> <p>Ivancevich (2009, hlm.295)</p>	1. <i>Adequate</i> (Memadai)	<ul style="list-style-type: none"> Peraturan Pemerintah 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian gaji terhadap peraturan pemerintah Tingkat pemberian penghasilan yang memadai sesuai dengan Upah Minimum Provinsi 	Ordinal
	2. <i>Equitable</i> (Adil)	<ul style="list-style-type: none"> Beban kerja Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerja Tingkat keadilan terhadap memperoleh kompensasi sesuai beban kerja Tingkat perlakuan perusahaan terhadap pegawai Tingkat kinerja terhadap loyalitas pada perusahaan Tingkat kompensasi yang adil terhadap hasil kinerja 	
	3. <i>Balanced Pay</i> (Seimbang)	<ul style="list-style-type: none"> Harapan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian kompensasi terhadap harapan Tingkat keseimbangan kompensasi yang diterima atas kontribusi untuk perusahaan 	
	4. <i>Cost Effective</i> (Biaya yang efektif)	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemberian kompensasi dengan biaya yang efisien Tingkat ketepatan waktu pembayaran kompensasi 	
	5. <i>Secure</i> (Aman)	<ul style="list-style-type: none"> Jaminan Perlindungan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat informasi tentang risiko atas bentuk dan lingkungannya, serta kompensasi yang akan diterima Tingkat jaminan perlindungan atas keamanan, keselamatan 	

Mia Siti Fauzia, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

		<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Pokok 	<p>dan kesehatan yang layak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan pokok pegawai 	
	<p>6. <i>Providing Incentive</i> (Memberikan Dorongan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memotivasi • Produktivitas Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan dari perusahaan untuk mencapai kinerja dan loyalitas yang tinggi • Tingkat peranan kompensasi dalam penciptaan dan pemeliharaan budaya kinerja • Tingkat pemberian kompensasi memicu produktivitas kerja 	
	<p>7. <i>Acceptable</i> (Dapat diterima)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transparansi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pelibatan pegawai dalam mengelola sistem kompensasi • Tingkat transparansi dalam sistem kompensasi • Tingkat penerimaan pengurangan kompensasi atas kesepakatan dengan perusahaan 	

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Ukuran	Skala
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>“Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dialami seseorang dalam mencapai tujuan dalam memperoleh pendapatan dari kontribusinya kepada tempat kerjanya, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan yang diterima melebihi apa yang diharapkan”.</p> <p>Ivancevich (2009, hlm. 243)</p>	1. <i>Adequate</i> (Memadai)	<ul style="list-style-type: none"> Peraturan Pemerintah 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan atas gaji terhadap peraturan pemerintah Tingkat kepuasan terhadap gaji yang memadai sesuai dengan Upah Minimum Provinsi 	Ordinal
	2. <i>Equitable</i> (Adil)	<ul style="list-style-type: none"> Beban kerja Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan terhadap penetapan beban kerja yang adil Tingkat kepuasan terhadap hak dari perusahaan Tingkat kepuasan terhadap perlakuan yang adil dari perusahaan Tingkat kepuasan terhadap loyalitas kepada perusahaan Tingkat kepuasan atas kinerja yang dihargai perusahaan 	
	3. <i>Balanced Pay</i> (Seimbang)	<ul style="list-style-type: none"> Harapan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan terhadap kompensasi sesuai dengan harapan Tingkat kepuasan terhadap pembayaran yang seimbang dengan kontribusi untuk perusahaan 	
	4. <i>Cost Effective</i> (Biaya yang efektif)	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan terhadap pemberian kompensasi yang efisien Tingkat kepuasan terhadap ketepatan waktu atas pembayaran yang efektif 	
	5. <i>Secure</i> (Aman)	<ul style="list-style-type: none"> Jaminan Perlindungan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan terhadap informasi tentang risiko serta kompensasi yang akan diterima 	

Mia Siti Fauzia, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

		<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Pokok 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan rasa aman atas jaminan perlindungan dari perusahaan • Tingkat kepuasan atas rasa aman terhadap pemenuhan kebutuhan pokok
	<p>6. <i>Providing Incentive</i> (Memberikan Dorongan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memotivasi • Produktivitas Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan atas dorongan yang memotivasi dalam peningkatan kinerja • Tingkat kepuasan terhadap penciptaan dan pemeliharaan budaya kinerja • Tingkat kepuasan atas dorongan yang memicu produktivitas kerja
	<p>7. <i>Acceptable</i> (Dapat diterima)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transparansi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kebijakan perusahaan sesuai dengan kebijakan pemerintah tentang kompensasi • Tingkat kepuasan terhadap transparansi kompensasi yang dapat diterima • Tingkat kepuasan terhadap pengurangan kompensasi

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Menurut Arikunto (2010, hlm. 172) “sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Sumber data yang diperlukan untuk penelitian dapat diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data primer) maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data sekunder). Dalam penelitian yang dilakukan penulis, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Kedua data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu melalui wawancara dan hasil penyebaran angket/kuesioner pada pihak-pihak yang dijadikan objek penelitian mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder, merupakan sumber data yang diperoleh penulis tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian melainkan sifatnya membantu dan dapat memberi informasi untuk bahan penelitian. Data yang menjadi data sekunder pada penelitian ini yaitu dokumen-dokumen, laporan-laporan, dan data pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengenai kompensasi dan kepuasan kerja pegawai pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten, dan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat secara rinci pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

No	Data Penelitian	Sumber Data	Jenis Data
1	Data Keterlambatan Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.	Bag. PSDM PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten	Sekunder
2	Data Turnover Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten	Bag. PSDM PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.	Sekunder
3	Wawancara dan angket pra penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai struktural Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten	Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten	Primer
4	Jumlah pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten	Bag. PSDM PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.	Sekunder
5	Kompensasi	Literatur (Buku)	Sekunder
6	Kepuasan Kerja	Literatur (Buku)	Sekunder

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara:

a. Wawancara atau tanya jawab

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai perusahaan maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan masalah kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.

b. Studi Kepustakaan

Mia Siti Fauzia, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Metode pengumpulan data dengan cara mencari bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, dari bahan-bahan kuliah dan buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah kompensasi dan kepuasan kerja pegawai.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan angket pertanyaan kepada responden mengenai masalah-masalah yang berkaitan. Kuesioner yang disebarkan berisi pernyataan kompensasi dan kepuasan kerja pegawai. Setiap responden diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang bersifat ordinal, maka setiap alternatif jawaban mempunyai bobot masing-masing. Skala pembobotan atas dasar kuesioner merupakan skala *Likert* dimana jawaban dibuat berjenjang.

d. Observasi

Observasi yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan. Dalam observasi ini penulis menggunakan teknis non partisipatif, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung ke Bidang SDM PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. Dalam observasi ini penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek yang diteliti dengan tidak terlibat langsung dalam proses pekerjaannya.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 173) ”populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sedangkan menurut Sugiyono (2011, hlm. 61) mengemukakan ”populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten di jalan Asia Afrika No. 63 Bandung, dengan jumlah 262 orang pegawai.

**Tabel 3. 4 Jumlah Pegawai PT. PLN (Persero)
Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten
Per Maret 2015**

No	Bidang	Jumlah (Orang)
1	Staff dibawah General Manager	15
2	Perencanaan	33
3	Distribusi	40
4	Niaga dan Pelayanan Pelanggan	41
5	Keuangan	39
6	Sumber Daya Manusia dan Organisasi	30
7	Komunikasi Hukum dan Administrasi	42
8	UPKK Jawa Barat	11
9	UPKK Banten	11
TOTAL		262

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011, hlm. 62) sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan

data, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N)(e^2)}$$

\Keterangan :

- n = ukuran sampel
 N = ukuran populasi
 e = tingkat kesalahan yang ditolerir

Sehingga jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus tersebut adalah :

$$n = \frac{262}{1 + (267)(10\%)^2}$$

$$n = \frac{262}{1 + (267)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{262}{1 + (2,62)}$$

$$n = 72,37 \text{ dibulatkan menjadi } n = 73$$

Sesuai dengan hasil perhitungan diatas, maka responden dalam penelitian ini sebanyak 73 orang.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2011, hlm. 81) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sample random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan sistem acak/random sederhana (Arikunto, 2010, hlm. 177).

Pengambilan sampel secara acak sederhana adalah proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih kedalam sampel. Pengambilan sampel dengan cara ini dilakukan dengan cara undian.

Berikut merupakan proporsi penyebaran sampel. Selanjutnya kuesioner akan disebar ke seluruh bidang di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten menurut proporsi masing-masing:

- Staff di bawah General Manajer

$$\frac{15}{262} \times 73 = 4,17 = 5 \text{ orang}$$
- Bidang Perencanaan

$$\frac{33}{262} \times 73 = 9,19 = 10 \text{ orang}$$
- Bidang Distribusi

$$\frac{40}{262} \times 73 = 11,14 = 12 \text{ orang}$$
- Bidang Niaga Dan Pelayanan Pelanggan

$$\frac{41}{262} \times 73 = 11,42 = 12 \text{ orang}$$
- Bidang Keuangan

$$\frac{39}{262} \times 73 = 10,86 = 11 \text{ orang}$$
- Bidang Sumber daya Manusia Dan Organisasi

$$\frac{30}{262} \times 73 = 8,35 = 9 \text{ orang}$$
- Bidang Komunikasi, Hukum Dan Administrasi

$$\frac{42}{262} \times 73 = 11,70 = 12 \text{ orang}$$
- UPKK Jawa Barat

$$\frac{11}{262} \times 73 = 3,06 = 4 \text{ orang}$$
- UPKK Banten

$$\frac{11}{262} \times 73 = 3,06 = 4 \text{ orang}$$

1.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Teknik Analisis Data

Apabila data kuisioner atau angket telah terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan data (*Editing*), yaitu pemeriksaan kuisioner atau angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan ini berkaitan dengan kelengkapan kuisioner atau angket secara menyeluruh.
2. Pembuatan kode (*Coding*), yaitu pembobotan untuk setiap item instrumen. Penghitungan bobot nilai dari setiap item atau pernyataan dalam kuisioner atau angket menggunakan skala likert kategori lima.

Tabel 3. 5 Interpretasi Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Bobot Pertanyaan Positif	Bobot Pertanyaan Negatif
Sangat mampu/ sangat tinggi/ sangat bersedia/ sangat inisiatif/ selalu	5	1
Mampu/ inisiatif/ tinggi/ bersedia/ sering	4	2
Kurang mampu/ cukup tinggi/kurang inisiatif/ kurang bersedia/ kadang-kadang	3	3
Tidak mampu/ Rendah/ tidak inisiatif/ tidak bersedia/ jarang	2	4
Sangat tidak mampu/ Sangat rendah/ sangat tidak inisiatif/ sangat tidak bersedia/ tidak pernah	1	5

Sumber : Riduwan (2008: hlm. 86)

3. Tabulasi (*Tabulating*) yaitu tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

Tabel 3. 6 Rekapitulasi Pengubahan Data

Resp.	Skor Item	Total
-------	-----------	-------

Mia Siti Fauzia, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

4. Analisis

Analisis ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian, meliputi dua hal yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

- a. Analisis deskriptif yaitu mengolah data dari kuisioner atau angket dengan menggunakan langkah-langkah yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012, hlm. 81) yaitu :

- Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

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

Dimana : ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- Membandingkan jumlah skor hasil kuisioner atau angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket yaitu dengan rumus :

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

Dimana : $\sum X_1$ = Jumlah skor hasil angket variabel X

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

- Membuat daerah kategori kontinum
Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut :

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

- Menentukan daerah kontinum variabel

Langkah terakhir adalah dengan mendeskripsikan Variabel X dan Variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan bagaimana gambaran kompensasi dan kepuasan kerja di PT. PLN. (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Rendah	Sedang	Tinggi
--------	--------	--------

Gambar 3. 1 Garis Kontinum Variabel X dan Y

- b. Analisis verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dikarenakan dalam pengolahan data menggunakan statistik *parametric* sehingga data yang digunakan adalah data interval, maka diawali dengan mengubah data ordinal menjadi internal menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Secara teknis untuk mentransformasi data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval*.

3.6.2 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen menurut Arikunto (2010, hlm. 168). Ada dua macam validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu validitas eksternal dan validitas internal (Arikunto, 2010, hlm. 169). Sebuah instrumen dapat dikatakan memiliki validitas eksternal apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain mengenai variabel penelitian yang dimaksud. Sedangkan

sebuah instrumen dapat dikatakan memiliki validitas internal apabila terdapat dalam suatu kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan. Dengan kata lain, sebuah instrumen dikatakan validitas internal apabila setiap bagian instrumen mendukung “misi” instrumen secara keseluruhan, yaitu mengungkapkan data dari variabel yang dimaksud.

Menurut Simamora (2004, hlm. 65) formula yang digunakan untuk tujuan ini adalah dengan menggunakan rumus *pearson's correlation (product moment)* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{N \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= koefisien korelasi product moment
n	= jumlah sampel/responden
$\sum x_i$	= jumlah skor butir
$\sum y_i$	= jumlah skor total
$\sum x_i y_i$	= jumlah perkalian skor butir dan skor total
$\sum x_i^2$	= jumlah kuadrat skor butir
$\sum y_i^2$	= jumlah kuadrat skor total

Hasil perhitungan r_{xy} dibandingkan dengan r tabel pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

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

Perhitungan validitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS 20.0 for windows*.

Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X)

No.	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X ₁	0,749	0,234	Valid

X ₂	0,660	0,234	Valid
X ₃	0,638	0,234	Valid
X ₄	0,589	0,234	Valid
X ₅	0,789	0,234	Valid
X ₆	0,703	0,234	Valid
X ₇	0,726	0,234	Valid
X ₈	0,798	0,234	Valid
X ₉	0,742	0,234	Valid
X ₁₀	0,598	0,234	Valid
X ₁₁	0,812	0,234	Valid
X ₁₂	0,683	0,234	Valid
X ₁₃	0,828	0,234	Valid
X ₁₄	0,762	0,234	Valid
X ₁₅	0,857	0,234	Valid
X ₁₆	0,785	0,234	Valid
X ₁₇	0,810	0,234	Valid
X ₁₈	0,598	0,234	Valid
X ₁₉	0,734	0,234	Valid
X ₂₀	0,735	0,234	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Tabel 3. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Bulir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y ₁	0,816	0,234	Valid
Y ₂	0,718	0,234	Valid
Y ₃	0,824	0,234	Valid

Mia Siti Fauzia, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

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

Y ₋₄	0,748	0,234	Valid
Y ₋₅	0,792	0,234	Valid
Y ₋₆	0,842	0,234	Valid
Y ₋₇	0,820	0,234	Valid
Y ₋₈	0,820	0,234	Valid
Y ₋₉	0,865	0,234	Valid
Y ₋₁₀	0,740	0,234	Valid
Y ₋₁₁	0,808	0,234	Valid
Y ₋₁₂	0,803	0,234	Valid
Y ₋₁₃	0,766	0,234	Valid
Y ₋₁₄	0,866	0,234	Valid
Y ₋₁₅	0,784	0,234	Valid
Y ₋₁₆	0,886	0,234	Valid
Y ₋₁₇	0,837	0,234	Valid
Y ₋₁₈	0,796	0,234	Valid
Y ₋₁₉	0,847	0,234	Valid
Y ₋₂₀	0,734	0,234	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 73 responden dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $73-2=71$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,234. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Artinya, pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur.

3.6.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen penelitian yang dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perubahan-perubahan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reabilitas. Secara teoritis, besarnya koefisien reabilitas berkisar antara 0,00 sampai dengan $\pm 1,00$ dan interpretasinya selalu mengacu pada koefisien

Mia Siti Fauzia, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

yang positif. Dalam konteks ini, koefisien reabilitas yang mendekati nilai satu, menunjukkan tingginya tingkat kepercayaan, kehandalan atau tingkat konsistensi dari instrumen penelitian dalam mengukur apa yang hendak diukur.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik dengan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

Arikunto (2010, hlm. 196) menjelaskan bahwa suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *alpha croanbach* lebih besar atau sama dengan 0.70. Formula yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen dalam penelitian adalah Koefisien Alfa (α) Croanbach (1951) yaitu :

$$r_{1.1} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan : $r_{1.1}$ = reabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_1^2 = varians total

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus tersebut yakni sebagai berikut :

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal ini dilakukan untuk mempermudah proses perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden

pada tabel pembantu.

6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alpha
8. Membuat nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2.
9. Membuat kesimpulan dengan membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r, nilai terendah koefisien reliabilitas dikatakan andal apabila bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,7.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$,maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$,maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan reliabilitas pernyataan dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS 20.0 for windows*.

Tabel 3. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	0,953	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,971	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015.

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X dan Y dinyatakan reliabel setelah memperhatikan variabel X dan Y pengujian instrumen di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Dengan itu penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.6.4 Uji Asumsi Regresi

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, penulis menggunakan statistik parametrik berdasarkan data-data yang diperoleh. Penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Terdapat dua asumsi regresi yang harus diuji agar persamaan regresi bisa dinyatakan baik untuk mengambil kesimpulan, yaitu normalitas dan heterogenitas varians (heteroskedastisitas).

a. Normalitas

Menurut Sugiyono (2011, hlm. 234) Sebelum dilakukan uji statistik regresi, maka perlu dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Pengujian data dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat gambar *Normal Probability Plots* dalam program *IBM SPSS 20.0*. Hal ini dapat membuktikan data yang digunakan berdistribusi normal. Pada plot ini masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan dari distribusi normal. Apabila titik-titik data berkumpul disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Heteroskedastisitas

Asumsi lain yang harus terpenuhi adalah asumsi yang menyatakan bahwa kesalahan (*errors*) yang muncul dalam model regresi mempunyai varians yang sama (homoskedastisitas). Model regresi yang baik adalah yang mengalami homoskedastisitas dan tidak heteroskedastisitas. Dengan kata lain diharapkan objek yang menjadi observasi dalam suatu penelitian mempunyai konsistensi.

3.6.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) kepuasan kerja dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) kompensasi secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Mia Siti Fauzia, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

$$Y = a + bX$$

Sumber : Husein Umar (2008, hlm. 114)

Dimana :

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dihitung dengan rumus :

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

Harga b dihitung dengan rumus :

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

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

Menurut Sugiyono (2011, hlm. :250) untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan variabel, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011, hlm. 250)

3.6.6 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan setelah semua data yang ada terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu:

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

Sumber : Sugioyono, (2011, hlm 182)

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-), atau ($-1 \leq r \leq +1$), artinya jika:

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

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

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

3.6.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya persentase variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$. Nilai koefisien penentu berada diantara 0 – 100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100%, berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumusnya:

Mia Siti Fauzia, 2015

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

Tabel 3. 11 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20,00%- 39,99%	Lemah
40,00% - 59,99%	Sedang
60,00% - 79,99%	Kuat
80,00% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011, hlm. 188)

3.6.8 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Untuk menguji hipotesis ini penulis menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *t-student*) sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2011, hlm. 184)

Mia Siti Fauzia, 2015
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

dimana:

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N-2$

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
Artinya koefisien regresi signifikan. Maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
Artinya koefisien regresi tidak signifikan. Maka tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.