

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. 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) *independent variable* sering disebut variabel stimulus, prediktor *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Kompensasi”.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:39) *dependent variable* sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Motivasi Kerja”.

Subjek penelitian adalah unit yang akan diteliti, dalam penelitian ini adalah karyawan inti PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung. Penelitian ini dilakukan di Kota Bandung yang berlokasi di Jalan Moch Toha No. 77.

3.2 MetodedanDesainPenelitian

3.2.1 MetodePenelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:35) “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain”. Melalui jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang kompensasi dan gambaran tentang motivasi kerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung.

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung.

Berdasarkan jenis penelitiannya yakni deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode *survey explanatory*, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

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). Desain penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya, sehingga akan dapat diketahui antara variabel yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi.

Dalam hal ini, variabel yang diteliti adalah kompensasi yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel X

(Kompensasi)

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
Kompensasi (Variabel X) “Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.” Gary Dessler (2007:46)	Kompensasi Langsung <i>(Direct Compensation)</i>	Program gaji pokok	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian gaji dengan UMR daerah Tingkat kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan Tingkat kesesuaian gaji dengan bobot pekerjaan Tingkat kesesuaian gaji dengan kinerja karyawan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
		Tunjangan keahlian/Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian tunjangan dengan kebijakan perusahaan Tingkat kesesuaian tunjangan dengan keahlian karyawan Tingkat kesesuaian tunjangan dengan jabatan karyawan Tingkat kesesuaian tunjangan dengan yang diterima karyawan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
		Tunjangan operasional	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian tunjangan dengan kebijakan perusahaan Tingkat kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan operasional karyawan Tingkat kesesuaian tunjangan dengan yang diterima karyawan 	Ordinal Ordinal Ordinal
	Kompensasi Tidak Langsung <i>(Indirect Compensation)</i>	Asuransi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian asuransi dengan kebijakan perusahaan Tingkat kesesuaian asuransi dengan kebutuhan kesehatan karyawan Tingkat kesesuaian asuransi dengan yang diterima karyawan 	Ordinal Ordinal Ordinal

		DPLK	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian program DPLK dengan kebijakan perusahaan • Tingkat kesesuaian program DPLK dengan yang diterima karyawan 	Ordinal	
		JHT	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian program JHT dengan kebijakan perusahaan • Tingkat kesesuaian program JHT dengan yang diterima karyawan 	Ordinal	
		Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian fasilitas dengan kebijakan perusahaan • Tingkat kesesuaian fasilitas dengan yang diterima karyawan 	Ordinal	
					Ordinal
					Ordinal
					Ordinal

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Y

(Motivasi)

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	SKALA
Motivasi (Variabel Y) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya	Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>)	• Ruang Kerja	• Tingkat keinginan karyawan terhadap ruang kerja yang layak	Ordinal
		• Prasarana Kerja	• Tingkat keinginan karyawan terhadap prasarana kerja yang layak	Ordinal
		• Fasilitas Kerja	• Tingkat keinginan karyawan terhadap berbagai fasilitas kerja yang disediakan perusahaan	Ordinal
	Kebutuhan Keamanan (<i>Safety And Security Needs</i>)	• Keamanan jiwa	• Tingkat keinginan karyawan terhadap keselamatan jiwa saat bekerja	Ordinal
• Keamanan harta		• Tingkat keinginan karyawan terhadap keamanan harta saat bekerja	Ordinal	

untuk mencapai kesuksesan.” Robbins (2010:209)	Kebutuhan Berkelompok (<i>Affiliation Needs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan • Komunikasi • Kerjasama • Keterlibatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan karyawan dalam berhubungan dengan rekan kerja • Tingkat keinginan karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja • Tingkat keinginan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja • Tingkat keinginan karyawan untuk terlibat dalam berbagai acara kantor 	Ordinal
	Kebutuhan Penghargaan (<i>Esteem Or Status Needs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan sesama karyawan • Penghargaan pimpinan • Penghargaan instansi terkait 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan karyawan untuk mendapat penghargaan dari rekan kerja • Tingkat keinginan karyawan untuk mendapat penghargaan dari pimpinan • Tingkat keinginan karyawan untuk mendapat penghargaan dari perusahaan 	Ordinal
	Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization Needs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualisasi penggunaan pengetahuan • Aktualisasi penggunaan keterampilan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan karyawan dalam menggunakan pengetahuan untuk mencapai prestasi kerja • Tingkat keinginan karyawan dalam menggunakan kemampuan untuk mencapai prestasi kerja 	Ordinal

3.4 Sumber Data Dan Tehnik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:137) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan di perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:137) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3.3**Jenis Sumber Data**

No	Data Penelitian	Jenis Data
1.	Data Keterlambatan Karyawan	Sekunder
2.	Data Laporan Kinerja Perusahaan Divisi SDM	Sekunder
3.	Data Turnover Karyawan	Primer
4.	Data Penilaian Kinerja Karyawan	Primer
5.	Data Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung	Primer
6.	Jumlah Karyawan Yang Diteliti	Primer
7.	Kuesioner Penelitian	Primer

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data, antara lain :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2012:137). Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi lebih

dalam dan rinci. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh melalui pengisian kuesioner.

b. Observasi

Tehnik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan di PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142). Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung untuk mengetahui gambaran kompensasi dan motivasi kerja.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal kepustakaan, buku, dan sumber-sumber lain.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah Karyawan Inti PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan inti PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung berjumlah 60 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.4

Data Populasi Karyawan Inti PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung

No	Bagian	Populasi
1	Pemasaran 1	3
2	Pemasaran 2	5
3	Operasional 1	4
4	Operasional 2	6
5	Operasional 3	5
6	Sekretariat	10
7	SDM	6
8	Keuangan	7
9	Akuntansi	3
10	Staf Direksi	1
11	Supervisor	10
JUMLAH		60

Sumber: Bagian SDM PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung, 2016

3.5.2 Sampel Dan Tehnik Penarikan Sampel

3.5.2.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dilihat dari jumlah karyawan inti PT. Inti Bumi Perkasa (IBP) Bandung yang kurang dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan inti PT. Inti Bumi Perkasa (Bandung) yang berjumlah 60 orang.

3.5.2.2 Tehnik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) tehnik sampling adalah tehnik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini digunakan tehnik sampel dengan cara tehnik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian karena subjek penelitian kurang dari 100 orang. Dengan begitu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 orang.

3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

1.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan suatu instrumen”. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu mencari harga korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah

butir dengan menggunakan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:213)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Dimana:

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan

Hasil perhitungan rxy 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 item instrument dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 20.0 *portable*. Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item. Total item ada 34 item. Pengujian validitas instrument ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2=28$) didapat r_{tabel} sebesar 0,374. Uji validitas untuk variabel kompensasi dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5

Hasil Pengujian Validitas

Penelitian Variabel X (Kompensasi)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,751	0,374	Valid
2	0,723	0,374	Valid
3	0,836	0,374	Valid
4	0,418	0,374	Valid
5	0,354	0,374	Tidak Valid
6	0,749	0,374	Valid
7	0,626	0,374	Valid
8	0,727	0,374	Valid
9	0,755	0,374	Valid
10	0,693	0,374	Valid
11	0,758	0,374	Valid
12	0,817	0,374	Valid
13	0,766	0,374	Valid
14	0,653	0,374	Valid
15	0,573	0,374	Valid
16	0,550	0,374	Valid
17	0,404	0,374	Valid
18	0,517	0,374	Valid
19	0,413	0,374	Valid
20	0,787	0,374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2016 dengan IBM SPSS Statistic 20,00 *portable*.

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, maka dapat disimpulkan hanya satu kuesioner yang tidak valid yaitu item nomor 5 yang memiliki r_{hitung} 0,354 lebih kecil dari r_{tabel} 0,374. Sehingga jumlah item tersebut dihilangkan dan tidak dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti. Sedangkan sisanya memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga item pertanyaan bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.6

Hasil Pengujian Validitas

Penelitian Variabel Y (Motivasi Kerja)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,447	0,374	Valid
2	0,561	0,374	Valid
3	0,443	0,374	Valid
4	0,586	0,374	Valid
5	0,609	0,374	Valid
6	0,536	0,374	Valid
7	0,416	0,374	Valid
8	0,511	0,374	Valid
9	0,500	0,374	Valid
10	0,389	0,374	Valid
11	0,461	0,374	Valid
12	0,646	0,374	Valid
13	0,691	0,374	Valid
14	0,649	0,374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2016 dengan IBM SPSS Statistic 20,00 portable.

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Motivasi Kerja (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,374. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

1.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa “reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* (r_{11}) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:239)

Keterangan:

r_{11} = Realibilitas instrumen

K = Banyaknyabutirpertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlahvariansbutir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah :

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

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:239)

σ = Varians

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

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

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 20.0 *portable* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7

Hasil Pengujian Reliabilitas

Penelitian Variabel Kompensasi (X) dan Motivasi (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	0,928	0,374	Reliabel
Motivasi	0,773	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016 dengan IBM SPSS Statistic 20.0 *portable*.

Hasil pengujian pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu kompensasi dan motivasi kerja dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan r_{hitung} variabel kompensasi dan r_{hitung} variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hal ini didasarkan pada pendapat Sugiyono (2011:184) yang menyatakan bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel apabila $r_{hitung} > 0,374$.

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Dengan demikian, penelitian ini dapat dilanjutkan tanpa adanya suatu kendala terjadinya kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrumen penelitiannya yang belum teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis Dan Uji Hipotesis

1.7.1 Rancangan Analisis

Setelah data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X) dan variabel motivasi (Y). Menurut Sugiyono (2011:74), langkah-langkah pengolahan data antara lain:

1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data, artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek)

2. Pembuatan kode (*Coding*)

Pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung skor atau bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.8

Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat tinggi/Sangat banyak/Sangat baik/Sangat besar/Sangat kuat/Sangat sesuai	5
2.	Tinggi/Banyak/Baik/Besar/Kuat/Sesuai	4
3.	Cukup	3
4.	Rendah/Sedikit/Buruk/Kecil/Lemah/Tidak sesuai	2
5.	Sangat rendah/Sangat Sedikit/Sangat buruk/Sangat kecil/Sangat lemah/Sangat tidak sesuai	1

3. Tabulasi (*Tabulating*)

Menghitung hasil skoring dan dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3.9

Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data

Responden	Skor Item					Total
	1	2	3	...	N	
1						
2						
3						
...						
N						

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

A. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

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

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

Dimana :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- 2) Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana :

x_i = Jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$ = Jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- 3) Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

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

Rendah : $SK = SR \times JB \times JR$

Dimana :

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Terendah

JB = Jumlah Bulir

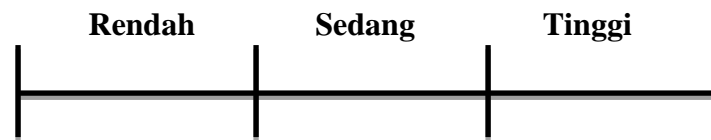
JR = Jumlah Responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

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

- 4) Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*)

dalam garis kontinum ($\frac{S}{\text{Skor maksimal}} \times 100\%$).



Gambar 3.1

Contoh Garis Kontinum Penelitian

- 5) Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* diatas untuk memperoleh gambaran Variabel Kompensasi (X) dan Variabel Motivasi (Y).

B. Analisis Verifikatif

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :

1) *Method of Successive Interval* (MSI)

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

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = \frac{f}{n}$.
- Tentukan proporsi kumulatif

- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- Tentukan *Scale 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 (SV) = 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

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |N_{\text{min}}|]$$

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

Tabel 3.10

Tabel Method of Successive Interval (MSI)

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

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

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)*.

2) Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

3) Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya, dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan apabila untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

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

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010:317)

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk

mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1 , yang artinya :

- 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 tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.11

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 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012:184)

4) Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis data dengan menggunakan regresi sederhana. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat/dependen (Y), yaitu motivasi kerja dapat diprediksi melalui variabel bebas/independen (X) yaitu kompensasi. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau

menurunnya variabel bebas/independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel terikat/dependen dapat dilakukan dengan dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Menurut Sugiyono (2012:270) regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas/independen dengan satu variabel terikat/dependen. Persamaan umum regresi linear adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sugiyono (2012:270)

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

X = Kompensasi

A = Harga Y bila X = 0 (Harga Konstan)

b = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angkat peningkatan ataupun penurunan variabel terikat/dependen yang didasarkan pada variabel bebas/independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

5) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X dan variabel Y adalah dengan menggunakan tehnik analisis koefisien determinasi (KD), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus 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 peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya, jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0-1.

1.7.2 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 bebas/independen dengan variabel terikat/dependen. 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_a diterima H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a ditolak H_0 diterima

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

- $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.
- $H_a: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.