

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran dalam melakukan penelitian. Objek penelitian ini adalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Busan Korea Selatan dengan variabel yang terdiri dari variabel bebas (*independent*) *reward* (X1), budaya kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja (Y).

3.2 Metode Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode yang akan digunakan. Menurut Suharsimi Arikunto (2008:136) “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Tujuan adanya metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti mengenai langkah-langkah penelitian yang dilakukan, sehingga permasalahan tersebut dapat dipecahkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif explanatory survey* yaitu metode survei yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2013:207),

“Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang variabel *reward*, budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, dan bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta pengaruh antar fenomena yang diteliti.

Explanatory survey digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan melakukan penelitian di tempat tertentu dengan mengumpulkan data melalui observasi, dan kuesioner. Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini akan diuji apakah *reward*, budaya kerja terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam dimensi yang dijadikan rujukan atau pedoman dalam penyusunan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2013:38) “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Operasional dari masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel di bawah:

Tabel 3.1
Operasional Variabel *Reward*

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Angket	Skala
Sistern <i>Reward</i> Adalah cara yang ditetapkan oleh perusahaan dalam proses pemberian yang bersifat financial ataupun nonfinansial. Ivancevich (2007:295)	<i>Goal congruence</i> (kesesuaian tujuan)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian tujuan pemberian <i>reward</i> dengan tujuan perusahaan Tingkat kejelasan tujuan pemberian <i>reward</i> 	1,2 3,4	Interval
	<i>Equity</i> (keadilan)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemberian <i>reward</i> yang sesuai dengan berat tugas dan tanggung jawab Tingkat keadilan dalam pemberian <i>reward</i> 	5,6,7 8,9,10	Interval
	<i>Equality</i> (kemerataan)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman karyawan terhadap sistem <i>reward</i> Tingkat keamanan 	11,12 13,14	Interval

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Angket	Skala
		pemenuhan kebutuhan yang diterima (Asuransi, pesangon) <ul style="list-style-type: none"> Tingkat transparansi dalam sistem <i>reward</i> 	15,16	Interval
	<i>Needs</i> (Kebutuhan)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keberagaman jenis fasilitas kerja yang didapatkan Tingkat kesesuaian <i>reward</i> dengan harapan individu Tingkat kesesuaian <i>reward</i> dengan kebutuhan hidup 	17,18	
			19,20	
			21,22	

Tabel 3.2
Operasional Variabel Budaya kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Angket	Skala
Budaya kerja merupakan Suatu sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya (Robbins & Judge, 2015:355)	<i>Inovation and risk taking</i> (Inovasi dan Pengambilan Resiko)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan menghasilkan inovasi dalam pekerjaan Tingkat kemampuan pengambilan resiko dalam pekerjaan 	1,2, 3,4	Interval
	<i>Attention to detail</i> (Perhatian terhadap detail)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian dalam pekerjaan Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara detail 	5,6 7,8	Interval
	<i>Outcome orientation</i> (Orientasi hasil)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien Tingkat kemampuan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan 	9 10,11	Interval

	<i>People orientation</i> (Orientasi orang)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat perhatian perusahaan kepada karyawan melalui melalui penghargaan 	12,13	Interval
	<i>Team orientation</i> (Orientasi tim)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kerjasama antar rekan kerja Tingkat kemampuan mengembangkan tim kerja 	14,15 16,17	Interval
	<i>Aggressiveness</i> (Keagresifan)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keagresifan dalam menyelesaikan pekerjaan Tingkat persaingan dalam pencapaian keunggulan kerja 	18,19 20,21	Interval
	<i>Stability</i> (Stabilitas)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kestabilan dalam bekerja 	22,23,24	Interval

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Angket	Skala
Kepuasan Kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dianggap penting Fred Luthans (2011:243)	Pekerjaan itu sendiri (<i>the work it self</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan keahlian, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan 	1	Interval
			2,3	Interval
	Gaji (<i>pay</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima Tingkat kepuasan terhadap tunjangan dalam mencukupi kebutuhan hidup 	4,5	Interval
			6,7	Interval
	Promosi (<i>promotion</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan terhadap promosi yang adil Tingkat kesempatan untuk mendapatkan peluang 	8,9,10	Interval
			11,12	Interval

Aziz Muhammad, 2017

PENGARUH SISTEM REWARD DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI BUSAN KOREA SELATAN

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

		promosi		
	Pengawasan (<i>supervision</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan terhadap pengawasan yang diberi Tingkat kepuasan terhadap perhatian dari atasan kerja 	13 14,15	Interval Interval
	Rekan Kerja (<i>co-workers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja 	16	Interval
	Fred Luthans (2011:141)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepuasan terhadap kerja sama dengan rekan kerja 	17,18	Interval

Tabel 3.4
Operasional Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Angket	Skala
Kinerja <i>Performance is essentially what an employee does that affects how much they contribute to the organization</i> (Mathis, 2006: 378)	<i>Quantity of output</i> (kuantitas hasil)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diselesaikan sesuai target dan kemampuan Tingkat beban kerja yang dialami 	1,2,3 4,5	Interval Interval
	<i>Quality of output</i> (kualitas hasil)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian kerja dan kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan 	6,7,8,9	Interval
	<i>Timeliness of output</i> (waktu yang dihasilkan)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	10,11,12	Interval
	<i>Presence at work</i> (kehadiran kerja)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kehadiran kerja tepat waktu 	13,14,15	Interval

	<i>Cooperativeness</i> (kerjasama) (Mathis, 2006: 381)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan bekerjasama dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 	16,17,18	Interval
--	--	--	----------	----------

3.4 Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto, (2008:172) “Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh”. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan yaitu sumber data primer, sumber data sekunder dan studi kepustakaan.

1. Sumber data primer menurut Husein Umar (2003:64), “Data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu”. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan langsung dari objek penelitian melalui penyebaran angket yang diberikan pada tenaga kerja Indonesia (TKI) di Korea Selatan.
2. Sumber data sekunder menurut Husein Umar (2003:64), “Data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian pihak lain atau data yang sudah tersedia sebelumnya yang diperoleh dari pihak lain yang berasal dari buku-buku, literature, artikel dan jurnal ilmiah”. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder yaitu artikel, hasil observasi maupun laporan, dokumen, situs internet, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah teknik pengumpulan data. Menurut Uep dan Sambas (2011:99) bahwa “Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data penelitian”. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan meliputi:

1. Studi Dokumentasi, yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan teori-teori atau berbagai hal yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti berupa buku. Untuk mendapatkan landasan teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
2. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner (*quisionnaires*). Menurut Sugiyono (2014,199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner berisi pernyataan-pernyataan dari variabel *reward*, budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan skala lima yang diadaptasi dari kategori Likert. Sebelum kuisisioner disebarkan kepada responden, harus diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6 Populasi dan Sampel

Menurut Riduwan (2004:55) “populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian”. Pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2010:61) bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Busan Korea Selatan yang berjumlah 2093 orang. Secara rinci tentang jumlah populasi penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5

Populasi Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan

No	Distrik	Jumlah
1	Gangseo-gu	447
2	Geumjeong-gu	57
3	Gijang-gun	194

4	Nam-gu	175
5	dong-gu	24
6	dongrae-gu	6
7	Busanjin-gu	21
8	Buk-gu	5
9	Sasang-gu	146
10	Saha-gu	525
11	Seo-gu	133
12	Suyeong-gu	12
13	Yeonje-gu	14
14	Yeongdo-gu	156
15	Jung-gu	69
16	Haeundae-gu	109
Total		2093

Sumber: Ministry of Justice, Statistics of Registered Foreigners, South Korea

Dalam suatu penelitian kadang-kadang tidak semua populasi diteliti karena keterbatasan biaya, tenaga dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2002:73) yang menyatakan:

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel dari populasi harus benar-benar mewakili.

Penarikan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang terlalu besar. Keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya, bukan pada besar atau banyaknya modifikasi populasi. Berdasarkan populasi yang diperoleh, maka penelitian ini hanya meneliti sebagian jumlah populasi penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2008:107) yang dimaksud dengan sampel adalah “Sebagian atau wakil populasi yang diteliti”, sedangkan menurut Sugiyono (2002:73) yang dimaksud dengan sampel adalah “Bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tertentu”.

Ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Husein Umar. 2003:141), yaitu sebagai berikut:

Aziz Muhammad, 2017

PENGARUH SISTEM REWARD DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI BUSAN KOREA SELATAN

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

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

Dimana: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir. (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 5%)

$$n = \frac{2093}{1 + 2093(0.05)^2} = 335.82 = 336$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 336 orang responden. Kemudian proposi ke tiap-tiap kelas dengan rumus:

$$n_1 = \frac{NI}{\sum N} \times n_0$$

Keterangan:

n_1 : banyaknya sampel masing-masing unit

n_0 : banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit

NI : banyaknya populasi dari masing-masing unit

$\sum N$: jumlah populasi dari seluruh unit

Data perhitungan proporsi sampel perwakilan tiap kelas dapat dilihat dalam Tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Perhitungan Proporsi Sampel dalam Perwakilan Tiap Kelas

No	Distrik	Jumlah Populasi	Proporsi sampel	Jumlah Sampel
1	Gangseo-gu	447	$447/2093 \times 336 = 71,8$	72
2	Geumjeong-gu	57	$57/2093 \times 336 = 9,2$	9
3	Gijang-gun	194	$194/2093 \times 336 = 31,1$	31
4	Nam-gu	175	$175/2093 \times 336 = 28,1$	28
5	dong-gu	24	$24/2093 \times 336 = 3,9$	4
6	dongrae-gu	6	$6/2093 \times 336 = 1,0$	1
7	Busanjin-gu	21	$21/2093 \times 336 = 3,4$	3

8	Buk-gu	5	$5/2093 \times 336 = 0,8$	1
9	Sasang-gu	146	$146/2093 \times 336 = 23,4$	23
10	Saha-gu	525	$525/2093 \times 336 = 84,3$	84
11	Seo-gu	133	$133/2093 \times 336 = 21,4$	21
12	Suyeong-gu	12	$12/2093 \times 336 = 1,9$	2
13	Yeonje-gu	14	$14/2093 \times 336 = 2,2$	2
14	Yeongdo-gu	156	$156/2093 \times 336 = 25,0$	25
15	Jung-gu	69	$69/2093 \times 336 = 11,1$	11
16	Haeundae-gu	109	$109/2093 \times 336 = 17,5$	17
Total		2093		336

Teknik sampling yang digunakan dalam teknik penarikan sampel berdasarkan peluang adalah *Probability Sampling*. Dengan cara teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana) yaitu sebuah proses sampling yang dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling yang ada dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih ke dalam sampel Ating dan Sambas, (2006:71). Peneliti menggunakan teknik ini sebab sampelnya refresentatif atau mewakili populasi, dan proporsional dengan prosesnya sederhana, serta disesuaikan dengan keadaan objek penelitian dalam penerimaan penyebaran sampel.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen sebagai alat pengumpulan data sangatlah perlu diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Pengujian instrumen ini dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2008:144), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah”. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur dalam penelitian ini.

Dalam uji validitas ini digunakan teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Irianto, 2010: 137})$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

n = jumlah subyek

Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*. Setelah r hitung diperoleh, kemudian dibandingkan dengan r tabel dengan taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$ dengan $dk = n-2$ ($dk = 20-2 = 18$) = 0,444. Jika r hitung $> r$ tabel maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $\leq r$ tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji coba yang dilakukan pada Tenaga Kerja Indonesia di Gimhae. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel Sistem *Reward* dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Sistem *Reward*

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.706	0.444	Valid
2	0.718	0.444	Valid
3	0.734	0.444	Valid
4	0.738	0.444	Valid
5	0.775	0.444	Valid
6	0.739	0.444	Valid
7	0.664	0.444	Valid
8	0.403	0.444	TidakValid
9	0.778	0.444	Valid
10	0.763	0.444	Valid
11	0.781	0.444	Valid
12	0.839	0.444	Valid
13	0.795	0.444	Valid
14	0.771	0.444	Valid
15	0.649	0.444	Valid
16	0.675	0.444	Valid
17	0.609	0.444	Valid
18	0.839	0.444	Valid
19	0.795	0.444	Valid
20	0.771	0.444	Valid

21	0.649	0.444	Valid
22	0.061	0.444	TidakValid

Sumber: Pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel uji validitas, dapat disimpulkan bahwa dari 22 item pernyataan terdapat 2 item yang tidak valid, artinya item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam pengumpulan data, sehingga item dibuang. Item yang tidak valid yaitu item no 8 dan 22.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya kerja

No. Item	(r_{hitung})	(r_{tabel})	Keterangan
1	0.519	0.444	Valid
2	0.691	0.444	Valid
3	0.477	0.444	Valid
4	0.562	0.444	Valid
5	0.743	0.444	Valid
6	0.555	0.444	Valid
7	0.486	0.444	Valid
8	0.465	0.444	Valid
9	0.668	0.444	Valid
10	0.482	0.444	Valid
11	0.600	0.444	Valid
12	0.640	0.444	Valid
13	0.451	0.444	Valid
14	0.645	0.444	Valid
15	0.486	0.444	Valid
16	0.498	0.444	Valid
17	0.457	0.444	Valid
18	0.216	0.444	Tidak Valid
19	0.569	0.444	Valid
20	0.473	0.444	Valid
21	0.706	0.444	Valid
22	0.480	0.444	Valid
23	0.509	0.444	Valid
24	0.693	0.444	Valid

Sumber: Pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel uji validitas, dapat disimpulkan bahwa dari 24 item pernyataan terdapat 1 item yang tidak valid, artinya item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam pengumpulan data, sehingga item dibuang. Item yang tidak valid yaitu item 18.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Aziz Muhammad, 2017

PENGARUH SISTEM REWARD DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI BUSAN KOREA SELATAN

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

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.653	0.444	Valid
2	0.477	0.444	Valid
3	0.466	0.444	Valid
4	0.468	0.444	Valid
5	0.610	0.444	Valid
6	0.657	0.444	Valid
7	0.848	0.444	Valid
8	0.536	0.444	Valid
9	0.732	0.444	Valid
10	0.633	0.444	Valid
11	0.363	0.444	Tidak Valid
12	0.683	0.444	Valid
13	0.454	0.444	Valid
14	0.510	0.444	Valid
15	0.657	0.444	Valid
16	0.569	0.444	Valid
17	0.482	0.444	Valid
18	0.488	0.444	Valid

Sumber: Pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel uji validitas, dapat disimpulkan bahwa dari 18 item pernyataan terdapat 1 item yang tidak valid, artinya item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam pengumpulan data, sehingga item dibuang. Item yang tidak valid yaitu item 11.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.100	0.444	Tidak Valid
2	0.582	0.444	Valid
3	0.302	0.444	Tidak Valid
4	0.838	0.444	Valid
5	0.812	0.444	Valid
6	0.371	0.444	Tidak Valid
7	0.745	0.444	Valid
8	0.636	0.444	Valid
9	0.788	0.444	Valid
10	0.748	0.444	Valid
11	0.842	0.444	Valid
12	0.689	0.444	Valid
13	0.807	0.444	Valid

Aziz Muhammad, 2017

PENGARUH SISTEM REWARD DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI BUSAN KOREA SELATAN
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

14	0.598	0.444	Valid
15	0.828	0.444	Valid
16	0.665	0.444	Valid
17	0.717	0.444	Valid
18	0.542	0.444	Valid

Sumber: Pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel uji validitas, dapat disimpulkan bahwa dari 18 item pernyataan terdapat 3 item yang tidak valid, artinya item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam pengumpulan data, sehingga item dibuang. Item yang tidak valid yaitu item 1,3, dan 6

3.7.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid juga harus reliabel dapat dipercaya, yaitu memiliki nilai ketepatan. Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tetentu (Suharsimi Arikunto: 2006:178).

Menurut Sugiyono (2014:172), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas berkaitan dengan ketepatan suatu alat ukur untuk mengukur karena instrumennya sudah baik.

Pengujian reliabilitas instrumen dihitung dari item instrumen yang valid dan dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2006: 171)

Keterangan:

CA = Koefisien Cronbach's Alpha

K = banyaknya pertanyaan dalam butir

O_b^2 = varians butir

O_t^2 = varians total

Jumlah varian total dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan sebagai berikut:

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

O_t^2 = varians total

$\sum X$ = jumlah skor

N = Jumlah reponden

Hasil perhitungan reliabilitas variabel sistem *reward*, budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja dengan menggunakan bantuan program *Microsoft Excel*, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sistem <i>Reward</i>	0.943	Reliabel
2	Budaya Kerja	0.878	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.875	Reliabel
4	Kinerja	0.902	Reliabel

Sumber: Pengolahan data 2016

Hasil perhitungan uji reliabelitas tersebut menyatakan bahwa variabel Sistem *reward*, budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach aplha lebih besar dari 0,50, dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini merupakan instrumen yang dapat dipercaya dengan kata lain reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Aziz Muhammad, 2017

PENGARUH SISTEM REWARD DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI BUSAN KOREA SELATAN
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif. Uep dan Sambas (2011:159) menyatakan bahwa:

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

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah kepada bagaimana gambaran variabel yang diteliti, yakni untuk mengetahui gambaran sistem *reward*, budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Dalam teknik analisis data deskriptif ini menggunakan frekuensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Data yang telah diperoleh dibuat kelompok sesuai dengan kategori pilihan jawaban dalam item pernyataan. Hal ini sejalan dengan pendapat Irianto (2010:7), “distribusi frekuensi adalah suatu jumlah bilangan yang menyatakan banyaknya data pada suatu kelompok tertentu.”

Data dikumpulkan dalam satu kelompok agar data tersebut lebih sederhana. Penilaian masing-masing dimensi pada setiap variabel berdasarkan skor terendah dan skor tertinggi, yang dihitung dengan cara:

$$\text{Rentang} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

Selanjutnya dibuatlah skala penafsiran untuk menentukan kategori rendah, sedang, atau tinggi dengan menghitung:

Sangat Tinggi/Sangat Efektif/Sangat Kuat = skor tertinggi – rentang

Sangat Rendah/Sangat Tidak Efektif/Sangat Lemah = skor terendah + rentang

Kategori Tinggi/Efektif/Kuat, Cukup, dan Rendah/Tidak Efektif/Lemah, yang berada di antara sangat rendah dan sangat tinggi.

STE/SR/SL	TE/R/L	C	E/T/K	SE/ST/SK

3.8.2 Teknik Analisis Data Statistik

Aziz Muhammad, 2017

PENGARUH SISTEM REWARD DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI BUSAN KOREA SELATAN

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

Untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel bebas (sistem *reward* X1 dan budaya kerja X2 dan kepuasan kerja X3) dengan variabel terikat (kinerja Y), maka pengujian data dilakukan dengan analisis korelasi. Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel tersebut signifikan atau tidak, secara parsial atau individu digunakan pengujian koefisien korelasi melalui uji t atau *t-test*. Sedangkan untuk menguji tingkat hubungan antara variabel tersebut signifikan atau tidak secara simultan atau bersama-sama digunakan pengujian koefisien korelasi melalui uji F atau *F-test*.

a. Uji Prasyarat Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik Kolmogorov Smirnov yaitu tes *goodness fit*, yang sangat memperhatikan kesesuaian antara distribusi serangkaian sampel dengan suatu distribusi teoritis tertentu.

Uji Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah banyak program statistik yang beredar. Kelebihan pengujian ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan banyak persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat lain.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni:

- a) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan yang linier antar variabel. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan cara :

- a. Melihat nilai *tolerance* :
 1. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
 2. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10, maka terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
- b. Melihat *VIF* (*Variance Inflation Factor*)
 1. Jika nilai *VIF* lebih besar dari 5, maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
 2. Jika nilai *VIF* lebih kecil dari 5, maka terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.

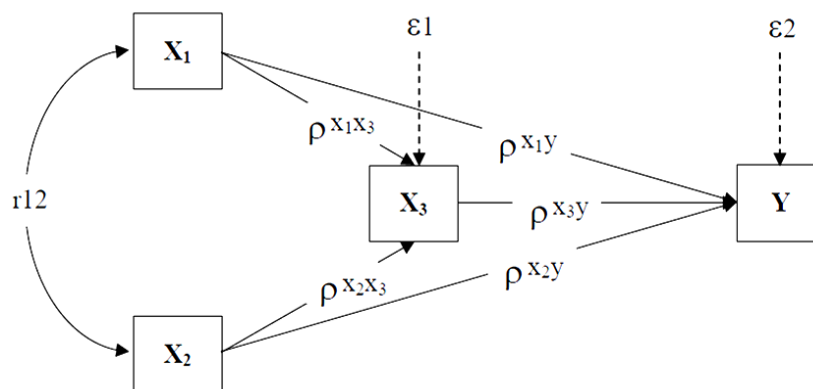
3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Uji homogenitas digunakan sebagai bahan acuan untuk menentukan keputusan uji statistik. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah:

- c) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah tidak sama.
- d) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

b. Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) adalah suatu analisis yang digunakan untuk menentukan berapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Besarnya pengaruh dari suatu variabel penyebab (*independen*) terhadap variabel akibat (*dependen*) disebut koefisien jalur. Sebelum mengambil kesimpulan mengenai hubungan kausal dalam analisis jalur, maka terlebih dahulu diuji keberartian (signifikansi) untuk setiap koefisien jalur yang telah dihitung. Untuk dapat melihat hubungan antar variabel secara lengkap digambarkan pada diagram jalur berikut ini:



Gambar 3.1
Diagram jalur lengkap hubungan antar variabel

Keterangan:

X1 = *Reward*

X2 = Budaya kerja

X3 = Kepuasan kerja

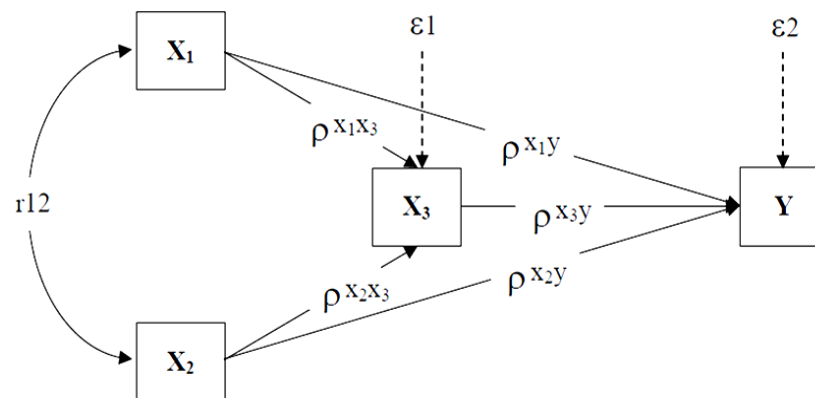
Y = Kinerja

ϵ = Variabel epsilon/residu, yaitu variabel di luar X1 X2 dan X3 yang mempengaruhi keadaan Y

Gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh *reward*, budaya kerja, terhadap kepuasan kerja implikasinya pada kinerja. Ada faktor lain yang mempengaruhi hubungan antar variabel yang disebut variabel residu yang dilambangkan dengan ϵ atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Teknik analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS yang dilakukan dengan langkah-langkah Riduwan (2012: 116) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - a) Menggambar diagram jalur lengkap



Gambar 3.2
Hubungan Struktur X₁, X₂, X₃ terhadap Y

b) Menghitung koefisien korelasi dan regresi dengan SPSS

3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Hipotesis yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0$$

Kaidah signifikansi dengan SPSS

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

4) Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial)

Hipotesis yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0$$

Pengambilan keputusannya :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

5) Memaknai hasil analisis jalur

- Besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 yang secara langsung mempengaruhi variabel X_3 .
- Besarnya kontribusi variabel X_1 , X_2 , X_3 yang secara langsung mempengaruhi variabel Y .

Selanjutnya untuk memaknai besar kecilnya kontribusi antar variabel dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.12
Interpretasi Tingkat Hubungan

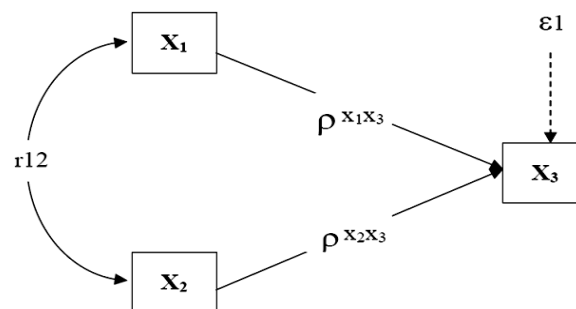
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,40 – 0,59	Cukup Kuat
0,20 – 0,39	Rendah
0,00 – 0,19	Sangat Rendah

c. Penentuan Sub Struktur

Terdapat dua jenis sub struktur, yaitu:

1. Sub Struktur 1

Terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward* dan kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.



Gambar 3.3
Diagram Jalur Sub Struktur 1

a) Uji sub struktur 1

Persamaannya : $X_3 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \varepsilon_1$

b) Memaknai Analisis Jalur Sub Struktural 1

(1) Pengujian secara simultan atau keseluruhan

Aziz Muhammad, 2017

PENGARUH SISTEM REWARD DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI BUSAN KOREA SELATAN
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Hipotesis 1

Terdapat Pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward* dan kuat lemahnya budaya kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja.

Hipotesis Statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh positif secara simultan dari efektivitas sistem *reward* dan kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.

$H_a : \rho \neq 0$; terdapat pengaruh positif secara simultan dari efektivitas sistem *reward* dan kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.

(2) Pengujian secara parsial atau individu

Hipotesis 2

Terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kepuasan kerja.

Hipotesis statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kepuasan kerja.

$H_a : \rho \neq 0$; tidak terdapat pengaruh positif dari dari efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kepuasan kerja.

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Hipotesis 3

Terdapat pengaruh positif dari kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.

Hipotesis statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh positif dari kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.

$H_a : \rho > 0$; terdapat pengaruh positif dari kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.

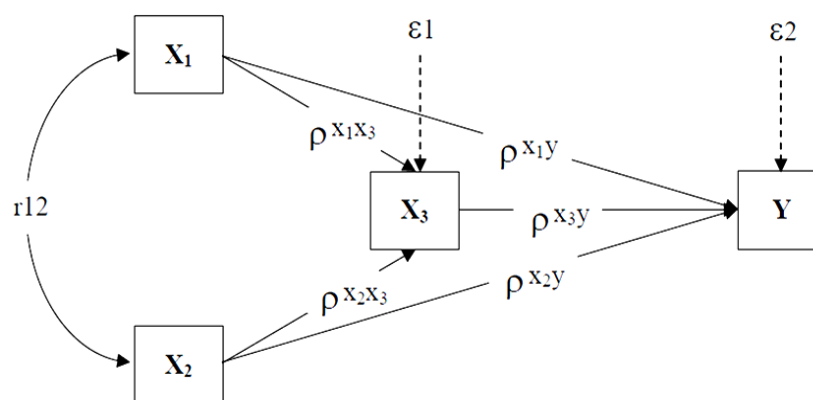
Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

2. Sub Struktur 2

Terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja, tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja.

Pengujian sub struktur 2 dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :



Gambar 3.4

Diagram Jalur Sub Struktur 2

a) Uji Sub Struktur 2

$$\text{Persamaannya : } Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + \varepsilon_2$$

b) Memaknai Analisis Jalur Sub Struktural 2

(1) Pengujian secara simultan atau keseluruhan

Hipotesis 4

Terdapat pengaruh positif dari dari efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja, tingkat kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat kinerja.

Hipotesis Statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh positif secara simultan dari efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja, tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja.

$H_a : \rho \neq 0$; terdapat pengaruh positif secara simultan dari efektivitas sistem *reward*, kuat lemahnya budaya kerja, tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja.

(2) Pengujian secara parsial atau individu

Hipotesis 5

Terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kinerja.

Hipotesis statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kinerja.

$H_a : \rho > 0$; terdapat pengaruh positif dari efektivitas sistem *reward* terhadap tingkat kinerja.

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan rumus berikut :

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Hipotesis 6

Terdapat pengaruh positif dari kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kinerja.

Hipotesis statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh positif dari kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kinerja.

$H_a : \rho > 0$; terdapat pengaruh positif dari kuat lemahnya budaya kerja terhadap tingkat kinerja.

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan

- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Hipotesis 7

Terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja.

Hipotesis statistiknya :

$H_0 : \rho = 0$; tidak terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja.

$H_a : \rho > 0$; terdapat pengaruh positif dari tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja.

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Menghitung pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (ϵ), dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\rho_{X_3\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{X_3(X_1X_2)}}$$