

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, serta dampaknya kepada kinerja karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung, di mana yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi (X), mencakup gaji, upah, insentif, jaminan kesehatan, dan jaminan ketenagakerjaan. Kemudian, yang menjadi variabel intervening yaitu Motivasi Kerja (Y), yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan harga diri, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri. Serta yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Z) yang dimensinya mencakup *Quality of Work* (kualitas pekerjaan), *Quantity of Work* (kuantitas pekerjaan), *Interpersonal Effectiveness* (personal kualitas), *Competencies* (kompetensi), *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan), *Dependability* (kesadaran diri) dan *Creativeness* (tingkat kreatifitas) .

Penelitian ini dilakukan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung yang berada di Jl. Dr.Setiabudhi No 174 Bandung di mana yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung.

Metode penelitian ini menggunakan *cross sectional method* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang). Oleh karena itu akan diteliti pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pada Suis Butcher Setiabudhi Bandung periode Januari 2017 – Agustus 2017.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012, hal. 2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian dapat diartikan pula sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam mengadakan suatu

penelitian, peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode apa yang akan digunakan, karena hal ini merupakan pedoman atau langkah-langkah yang harus dilakukan agar memperoleh gambaran permasalahan, sehingga dapat menemukan pemecahan dari masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 6), metode penelitian deskriptif digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Tujuan dari metode deskriptif adalah mendeskripsikan peristiwa atau kondisi populasi saat ini, serta menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti secara cepat.

Menurut Sugiyono (2013, hal. 29) adalah “Statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan tingkat kejelasan dan bidang penelitian yang dilakukan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif.

Menurut Arikunto (2010, hal. 8) penelitian deskriptif adalah yang bertujuan untuk memperoleh deskriptif tentang ciri-ciri variabel sedangkan sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.

Melalui metode deskriptif, maka akan diperoleh :

1. Gambaran tingkat kompensasi karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung.
2. Gambaran tingkat motivasi kerja karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung.
3. Gambaran tingkat kinerja karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung.

Gozali (2012, hal. 53) mengemukakan bahwa, Penelitian Verifikatif (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian verifikatif

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*, karena penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun.

Umar (2010, hal. 45), pendekatan *cross sectional* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat mendeskripsikan, menjelaskan, dan menganalisa mengenai judul yang diangkat yaitu “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung”.

3.3 Operasional Variabel

Operasional Variabel merupakan kegiatan menjabarkan konsep variabel menjadi konsep yang lebih sederhana, yaitu indikator. Operasional variabel ini dilakukan untuk membatasi pembahasan agar tidak meluas. Sesuai dengan pernyataan Wardiyanta (2010, hal. 39) bahwa definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur suatu variabel yang merupakan hasil penjabaran dari sebuah konsep.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014 , hal. 38), menyatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah sebagai sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penjabaran sejumlah variabel dan sub variabel lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran, dan skala nya. Dimana pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang dikaji, yaitu a) Kompensasi, b) Motivasi Kerja, dan c) Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2014 , hal. 4) variabel independen disebut juga sebagai variabel stimulu, prediktor, antecedent. Dalam bahasan Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Variabel intervening menurut Sugiyono (2014 , hal. 4) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamat dan diukur.

Variabel dependen menurut Sugiyono (2014 , hal. 5) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini mengkaji tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel Kompensasi (X) sebagai *variabel independent* atau variabel bebas. Dan variabel Motivasi Kerja (Y). Dan variabel Kinerja Karyawan (Z) sebagai *variabel dependent* atau variabel terikat.

Secara lengkap operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini :

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kompensasi (X)	Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kinerja mereka terhadap perusahaan (Rivai, 2015, hal. 541)	1. Langsung	Kesesuaian gaji dengan jabatan karyawan	Tingkat kesesuaian gaji dengan posisi jabatan karyawan	Interval	1
			Ketepatan waktu pemberian gaji kepada karyawan	Tingkat ketepatan waktu pemberian gaji kepada karyawan	Interval	2
			Kesesuaian jumlah insentif service charge berdasarkan menu makanan & minuman yang terjual	Tingkat kesesuaian jumlah pemberian insentif berupa service charge berdasarkan menu	Interval	3

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				makanan & minuman yang terjual		
			Ketepatan waktu perusahaan dalam pemberian insentif berupa service charge kepada karyawan	Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian insentif service charge kepada karyawan	Interval	4
			Kesesuaian pemberian uang makan dengan jenis pekerjaan dan jabatan	Tingkat kesesuaian pemberian uang makan dengan jenis pekerjaan dan jabatan karyawan	Interval	5
			Ketepatan waktu dalam pemberian uang makan kepada karyawan	Tingkat ketepatan waktu pemberian uang makan kepada karyawan	Interval	6
			Adanya bonus akhir tahun yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Tingkat adanya bonus akhir tahun yang diberikan perusahaan kepada karyawan	Interval	7
		2. Tidak Langsung/ Tunjangan	Adanya asuransi kesehatan	Tingkat adanya asuransi kesehatan	Interval	8

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				kepada karyawan		
			Adanya asuransi kecelakaan	Tingkat adanya asuransi kecelakaan	Interval	9
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan	1. Kebutuhan Fisiologis	Tersedianya fasilitas kantin	Tingkat tersedianya fasilitas kantin	Interval	10
			Kecukupan jam istirahat yang diberikan perusahaan	Tingkat kecukupan jam istirahat yang diberikan perusahaan	Interval	11
		2. Kebutuhan Rasa Aman	Adanya rasa aman karyawan dari PHK	Tingkat adanya rasa aman karyawan dari PHK	Interval	12
			Adanya peralatan K3 selama pekerjaan berlangsung	Tingkat adanya peralatan K3 selama pekerjaan berlangsung	Interval	13
		3. Kebutuhan Sosial	Adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan	Tingkat adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan	Interval	14
			Adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan	Tingkat adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan	Interval	15
		4. Kebutuhan Harga Diri	Adanya apresiasi dari	Tingkat adanya apresiasi	Interval	16

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	diri.		perusahaan untuk karyawan berprestasi	dari perusahaan terhadap karyawan berprestasi		
			Adanya kesempatan karyawan memberikan saran dalam bekerja	Tingkat adanya kesempatan karyawan memberikan saran dalam bekerja	Interval	17
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Adanya promosi dari perusahaan kepada karyawan	Tingkat adanya promosi dari perusahaan kepada karyawan	Interval	18
			Adanya otonomi dalam bekerja yang diberikan kepada karyawan	Tingkat adanya otonomi dalam bekerja yang diberikan kepada karyawan	Interval	19
Kinerja Karyawan (Z)	<i>Performance is associated with quantity of output, timelines, of output, presencelatt en dane on the job efficiency of the work completed and effectiveness</i>	1. <i>Quality of Work</i>	Pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan	Tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan	Interval	20
			Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	21

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	<i>of work completed</i> Mathis dan Jackson (2010:324)	2. <i>Quantity of Work</i>	Penyelesaian hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	Tingkat penyelesaian hasil kerja yang sesuai dengan target yang ditentukan	Interval	22
			Hasil kerja yang melebihi target yang telah ditentukan	Tingkat hasil kerja yang melebihi target yang telah ditentukan	Interval	23
		3. <i>Interpersonal Effectiveness</i>	Kemampuan bekerja sama secara efektif dengan berbagai situasi	Tingkat kekompakan pegawai dalam bekerjasama dengan berbagai situasi	Interval	24
			Merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat pegawai merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	25
			Karyawan mampu bekerja baik dalam tim	Tingkat kemampuan karyawan bekerja baik dalam tim	Interval	26
		4. <i>Competencies</i>	<i>Konseptual Skill</i>	Tingkat kemampuan karyawan menyampaikan ide yang	Interval	27

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				inovatif		
			<i>Technical Skill</i>	Tingkat kemampuan karyawan menggunakan alat-alat dalam pekerjaannya	Interval	28
			<i>Human Relation</i>	Tingkat kemampuan karyawan berinteraksi dengan sesama karyawan	Interval	29
	5. <i>Job Knowledge</i>		Memiliki pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya	Tingkat pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan nya	Interval	30
			Karyawan memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya	Tingkat pengetahuan karyawan dalam pekerjaannya	Interval	31
			Adanya pengetahuan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja	Tingkat adanya pengetahuan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja	Interval	32
	6. <i>Dependability</i>		Karyawan mampu hadir tepat waktu	Tingkat karyawan mampu hadir tepat	Interval	33

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
				waktu		
			Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Tingkat kesadaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Interval	34
		7. <i>Creativeness</i>	Kemampuan memunculkan ide atau gagasan untuk pemecahan suatu masalah	Tingkat kemampuan memunculkan ide atau gagasan untuk pemecahan suatu masalah	Interval	35
			Kemampuan karyawan untuk menciptakan menu inovasi untuk produknya	Tingkat kemampuan karyawan untuk menciptakan menu inovasi untuk produknya	Interval	36

Sumber : Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum Suis Butcher Setiabudhi Bandung, serta data mengenai variabel yang diteliti. Berdasarkan cara memperolehnya, data dapat dibedakan antara data primer dan data sekunder (Sunyoto, Statistik untuk Paramedis, 2013, hal. 4).

Menurut Sunyoto (2013, hal. 4) data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya.

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain yang biasanya dalam bentuk publikasi.

Data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel 3.2 berikut ini :

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Jenis Data	Kategori Data	Sumber Data
1.	Gambaran mengenai kompensasi karyawan	Primer	Suis Butcher Setiabudhi Bandung
2.	Gambaran mengenai motivasi kerja karyawan	Primer	Suis Butcher Setiabudhi Bandung
3.	Gambaran mengenai kinerja karyawan	Primer	Suis Butcher Setiabudhi Bandung

Sumber : Berdasarkan hasil pengolahan data 2017

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2012, hal. 115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” . Maka dari hal itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung yang berjumlah 29 orang. Penelitian ini merupakan data *nonprobability*, dimana penelitian ini merupakan penelitian populasi, semua populasi diteliti.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014 , hal. 22) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang maka akan diambil seluruh karyawan sebagai sampel. Metode yang digunakan disebut dengan metode sensus atau metode sampel jenuh.

3.5.3 Teknik Sampling

Sugiyono (Sugiyono, 2014 , hal. 62) teknik sampel adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling*.

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2014, hal. 66) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampel ini meliputi *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, dan snowball*. Dan teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Cara untuk memperoleh data yang berhubungan dengan objek penelitian disini dan diharapkan dapat menunjang penelitian, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs *website*, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti terdiri dari kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.
2. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak Suis Butcher/ dalam hal ini Sugiyono (2012, hal. 194) membedakan wawancara menjadi dua macam, yaitu :
 - a. Wawancara terstruktur, digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.
 - b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dengan pengumpul datanya.

3. Kuisisioner

Teknik ini dilakukan untuk melengkapi data-data yang sedang diteliti dengan mencari informasi dari sumber langsung melalui pertanyaan-pertanyaan yang diberikan pada selebaran kertas pada responden. Sugiyono (2012, hal. 199) menjelaskan bahwa kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Berdasarkan dengan hal ini peneliti

memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan Suis Butcher Setiabudhi Bandung guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuisisioner berisi pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman yang dirasakan responden, serta mengenai program kompensasi dan motivasi yang dilakukan Suis Butcher Setiabudhi Bandung dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

3.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu dari hasil penelitian. Sednagkan benar tidaknya data tergantung dari baik atau tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for Windows.

3.7.1. Hasil Uji Validitas

Suryabrata (2011, hal. 60) mengemukakan bahwa validitas instrumen merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Menurut Sugiyono (2013, hal. 172) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $r > 0,30$. Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut makin mengenai ke sasarannya, atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila hasil test tersebut menjalankan fungsi-fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test atau penelitian tersebut.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuisisioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Hal tersebut karena pada skala interval pilihan jawaban yang dipilih oleh responden lebih bervariasi dengan rentang 1 sampai 7 sehingga dapat menghasilkan jawaban yang lebih bervariasi sesuai dengan responden. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Koefisien validitas dan item yang dicari
- x = skor yang diperoleh subjek 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 dalam distribusi X
- $\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = banyaknya responden

Pengujian keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan 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 instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kompensasi sebagai variabel X, motivasi kerja sebagai variabel Y, dan kinerja karyawan sebagai variabel Z. Jumlah pertanyaan untuk variabel X adalah sembilan item, untuk variabel Y adalah 10 item, dan untuk variabel Z adalah 17 item.

Berdasarkan kuisioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n - 2$ ($30 - 2 = 28$), maka diperoleh nilai

r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompensasi

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

(X), motivasi kerja (Y), dan kinerja karyawan (Z) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuisioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.3 Berikut ini:

TABEL 3.3
HASIL UJI VALIDITAS KOMPENSASI

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan posisi jabatan	0,626	0,374	Valid
2.	Pemberian gaji dilakukan secara tepat waktu	0,714	0,374	Valid
3.	Pemberian jumlah insentif service charge sudah sangat sesuai	0,650	0,374	Valid
4.	Pemberian insentif service charge diberikan tepat waktu	0,645	0,374	Valid
5.	Pemberian uang makan sudah sesuai dengan jenis pekerjaan dan jenis jabatan	0,728	0,374	Valid
6.	Pemberian uang makan dilakukan tepat waktu	0,626	0,374	Valid
7.	Adanya bonus akhir tahun dari perusahaan	0,569	0,374	Valid
8.	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan	0,693	0,374	Valid
9.	Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kepada karyawan	0,683	0,374	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuisioner Kompensasi (X) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

TABEL 3.4
HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kebutuhan Fisiologi				
1.	Tersedianya fasilitas kantin untuk karyawan	0,633	0,374	Valid
2.	Jam istirahat yang diberikan sudah sangat cukup	0,677	0,374	Valid
Kebutuhan Rasa Aman				
3.	Adanya rasa aman dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	0,669	0,374	Valid
4.	Peralatan K3 (Keamanan, Kesehatan, dan	0,803	0,374	Valid

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	Keselamatan Kerja) sudah sangat lengkap			
Kebutuhan Harga Diri				
5.	Adanya hubungan yang baik pegawai dengan atasan	0,656	0,374	Valid
6.	Adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0,811	0,374	Valid
Kebutuhan Sosial				
7.	Perusahaan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi	0,812	0,374	Valid
8.	Adanya kesempatan untuk memberikan saran dalam bekerja	0,872	0,374	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri				
9.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	0,792	0,374	Valid
10.	Perusahaan memberikan otonomi (kebebasan dan keleluasaan) kepada karyawan untuk merencanakan pekerjaannya	0,862	0,374	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel motivasi kerja dapat disimpulkan seluruh kuisisioner Motivasi Kerja (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Z.

TABEL 3.5
HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Quality of work				
1.	Pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan	0,626	0,374	Valid
2.	Teliti dalam melaksanakan pekerjaan	0,758	0,374	Valid
Quantity of Work				
3.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,778	0,374	Valid
4.	Melakukan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan	0,754	0,374	Valid
Interpersonal Effectiveness				
5.	Mampu bekerja sama dalam berbagai situasi	0,641	0,374	Valid
6.	Merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan	0,630	0,374	Valid
7.	Mampu bekerja baik dalam tim	0,749	0,374	Valid
Competencies				

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
8.	Mampu menyampaikan ide yang inovatif dalam bidang pekerjaan	0,758	0,374	Valid
9.	Mampu menggunakan alat-alat secara benar dalam bekerja	0,790	0,374	Valid
10.	Mampu berinteraksi dengan sesama rekan kerja selama bekerja	0,639	0,374	Valid
Jobknowledge				
11.	Pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	0,775	0,374	Valid
12.	Memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan	0,591	0,374	Valid
13.	Memiliki pengetahuan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku	0,859	0,374	Valid
Dependability				
14.	Mampu hadir tepat waktu	0,614	0,374	Valid
15.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,775	0,374	Valid
Creativeness				
16.	Mampu memunculkan ide atau gagasan dalam pemecahan suatu masalah selama bekerja	0,595	0,374	Valid
17.	Mampu untuk menciptakan menu baru untuk inovasi produk	0,716	0,374	Valid

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui disimpulkan seluruh kuisioner kinerja karyawan (Z) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.7.2 Hasil Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 175) realibilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten. Uji realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengujian realibilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Sedangkan menurut Arikunto (2010, hal. 178) :

Reliabilitas adalah menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu. Sedangkan menurut Sugiyono (2013, hal. 185) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Jika suatu Instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh Instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Reliabilitas mencakup aspek penting, yaitu: alat ukur yang digunakan harus stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*) sehingga alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya dalam Sugiyono (2013, hal. 185).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach dalam Sugiyono (2012, hal. 186), yaitu :

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

Sugiyono (2012, hal 186)

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas yang dicari
 n = Jumlah item yang diuji
 σ_t^2 = Jumlah varian skor tiap-tiap item
 $\sigma^2 t$ = Varian total

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_{11}) $\geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_{11}) $< r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n - 2$ ($30 - 2 = 28$) maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 3.6 berikut :

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

TABEL 3.6
HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi	0,761	0,374	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,775	0,374	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,763	0,374	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

3.8 Rancangan Analisis Data & Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Alat penelitian yang digunakan didalam penelitian ini yaitu angket. Angket ini disusun penulis berdarakan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung. Sugiyono (2013, hal. 428) menyatakan bahwa:

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti. Yaitu mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung. Kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu :

1. Menyusun data

Penulis memeriksa identitas responden, kelengkapan data, serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.

2. Tabulasi Data

Tabulasi data yang dilakukan adalah :

- a. Memberi nilai atau skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh Kompensasi (X) dan Motivasi Kerja (Y) serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Z), dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differential* yaitu menurut Umar (2010, hal. 99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau suatu konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya:bagus buruk, jujur tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat lambat)” rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.7 berikut ini :

TABEL 3.7
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Setuju/ Baik	Rentang Jawaban							Tidak Setuju/ Tidak Baik	
		←	7	6	5	4	3	2		1
Positif			7	6	5	4	3	2	1	

Sumber : Umar (2010, hal. 99)

- b. Menjumlahkan skor pada item
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
3. Pengujian, untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linier sederhana karena menguji satu variabel bebas, satu variabel terikat dan juga satu variabel moderator.

3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Data mentah yang terkumpul dari kuisioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuisioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, dan penerapan pada pendekatan penelitian.

Analisis deskriptif digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji

signifikansinya (Sugiyono, 2011, hal. 144). Adapun langkah dalam cara pengujiannya adalah sebagai berikut ini :

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Adapun rumus untuk mencari hasil skor ideal menurut Sugiyono (2012, hal. 95) sebagai berikut :

Nilai indeks maksimum = $\frac{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Item}}{\text{Jumlah Responden}}$

Nilai indeks minimum = $\frac{\text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Item}}{\text{Jumlah Responden}}$

Jarak Interval Kelas = $(\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) : 5$

Presentase Skor = $(\text{Total Skor} : \text{Nilai maksimum}) \times 100\%$

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian , antara lain :

1. Analisis Deskriptif Kompensasi (X)

Variabel ini terfokus kepada pemberian kompensasi yang meliputi : gaji, insentif service charge, uang makan, tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, dan bonus akhir tahun.

2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (Y)

Variabel ini terfokus kepada penelitian terhadap tingkat motivasi kerja seluruh karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Z)

Variabel Z terfokus kepada penelitian terhadap kinerja karyawan.

Analisis deskriptif yang digunakan pada angket dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS 22.0 *for windows* melalui distribusi frekuensi. Sebagaimana dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

penafsiran presentase yang diambil dari 0% sampai dengan 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam Tabel 3.8 berikut ini :

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kritetrian Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian kecil
3	26% - 49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian besar
6	76% - 99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Ali (2013, hal. 184)

3.8.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), dan pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana karena penelitian ini menganalisis tiga variabel dengan dua hipotesis yaitu hipotesis 1 kompensasi dan motivasi kerja, dan hipotesis 2 yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X yaitu Kompensasi terhadap variabel Y yaitu Motivasi Kerja. Serta variabel Y yaitu motivasi kerja terhadap variabel Z yaitu kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, maka dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik. Rumus yang digunakan untuk uji normalitas adalah rumus *kolmogrov – smirnov* Prosedur untuk menghitung uji normalitas yaitu :

$$KD = 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{\sqrt{n_1 \cdot n_2}}$$

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Sugiyono (2012, hal. 275)

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogrov-Smirnov yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan.

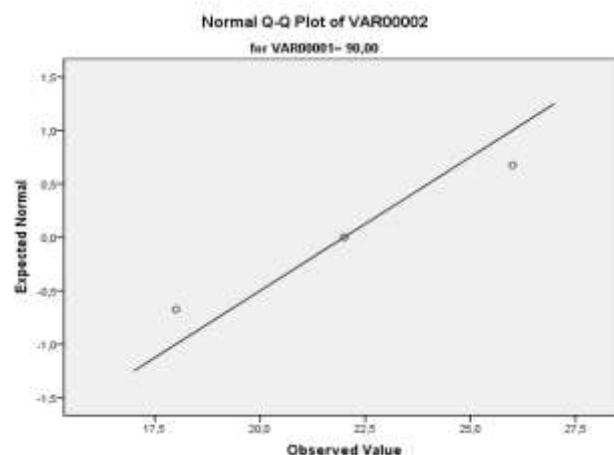
Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik-titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, maka dilakukan langkah-langkah berikut :

1. Entry data atau buka file yang akan dianalisis
2. Pilih menu berikut ini, Analyze, Descriptives Statistics, Explore.

Misalnya Saphiro-Wilk. Hipotesis yang diuji adalah :

H_0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi tidak normal



GAMBAR 3.1
OUTPUT UJI NORMALITAS

Berdasarkan Gambar 3.1 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan semua populasi berdistribusi normal. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut.

1. Tetapkan taraf signifikansi uji $\alpha = 0.05$
2. Bandingkan α dengan taraf signifikansi yang diperoleh

Eva Silviyana Putri, 2017

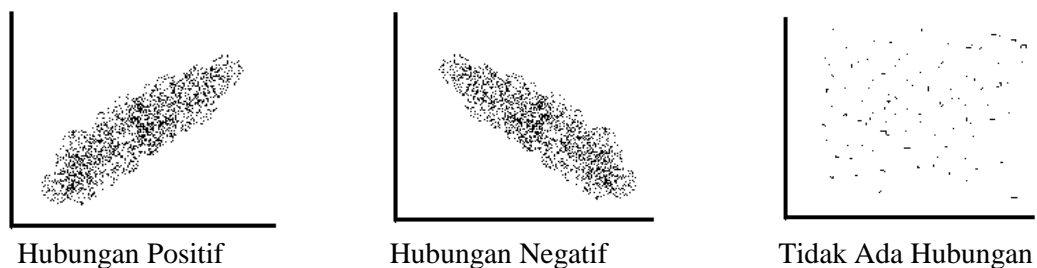
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

3. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Diagram Pencar

Diagram pencar terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel X (Kompensasi) atas variabel Y (Motivasi) adalah pola hubungan linier, dan hubungan Y (Motivasi) atas variabel Z (Kinerja Karyawan) adalah pola hubungan linier. Maka cukup beralasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linier sederhana yaitu $Y = a+bX$. Kovariansi antara X dan Y sifatnya searah, dalam arti bahwa apabila X berubah makin besar maka Y pun berubah makin besar atau apabila X berubah makin kecil maka Y pun berubah makin kecil. Begitupun dengan Kovariansi antara Y dan Z sifatnya searah, dalam arti bahwa apabila Y berubah makin besar maka Z pun berubah makin besar atau apabila Y berubah makin kecil maka Z pun berubah makin kecil. Kovariansi kedua variabel itu disebut kovariansi positif, ini mengisyaratkan hubungan positif.



GAMBAR 3.2
OUTPUT DIAGRAM PENCAR

Gambar 3.2 diatas menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas, maka hubungan antara X dan Y adalah positif, begitupun dengan hubungan Y dan Z adalah positif. Jika titik-titik penyebaran berada pada kiri atas ke bawah, maka hubungan antara X dan Y negatif, begitupun hubungan Y dan Z. Jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang menyebar atau sembarangan maka tidak ada hubungan antara X dan Y, begitupun dengan hubungan Y dan Z.

3. Uji Linieritas

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Uji linieritas regresi variabel X atas variabel Y, dan variabel Y atas variabel Z, dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linier.

Langkah-langkah menghitung F_{hitung} (Siregar, 2014):

1. Menentukan jumlah kuadrat regresi a ($JK_{reg[a]}$) dengan rumus :

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

2. Menghitung nilai konstanta b

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

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi [$JK_{reg a(b/a)}$]

$$[JK_{reg a(b/a)}] = b \left[\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right]$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu [JK_{res}]

$$[JK_{res}] = \sum Y^2 - \{ JK_{reg a(b/a)} + JK_{reg(a)} \}$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi [$RJK_{reg(a)}$]

$$[RJK_{reg(a)}] = JK_{reg(a)}$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi [$RJK_{reg(b/a)}$]

$$[RJK_{reg(b/a)}] = JK_{reg(a)}$$

7. Menghitung rata-rata jumlah residu [RJK_{res}]

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

8. Menghitung F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg(b/a)}}{RJK_{res}}$$

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji linieritas ini adalah:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya, kompensasi dengan motivasi kerja koefisien arah regresinya linier
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya, kompensasi dengan motivasi kerja karyawan koefisien arah regresinya tidak linier.

Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, k-2) dan dk penyebut (dk kesalahan, n-k) dengan taraf kesalahan (α)=0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya data linier. Untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha=0,05$, dk pembilangnya = (k-2) dan dk penyebut = (n-k).

Keterangan:

k = jumlah kelompok untuk data yang sama

n = jumlah sampel

2. Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu kompensasi terhadap variabel intervening (Y) yaitu motivasi kerja. Serta pengaruh variabel intervening (Y) yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen (Z) yaitu kinerja karyawan. Maka bentuk umum persamaannya adalah :

$$Y = a + bX$$

(sugiyono, 2011: hal 262)

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel moderator yang diprediksikan

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

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel moderator yang didasarkan pada variabel independen.

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut :

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu: $\sum X_i$, $\sum Y_i$, $\sum X_i Y_i$, $\sum X_i^2$, $\sum Y_i^2$.
- b. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono (2010:272) sebagai berikut:

Nilai dari a dan b pada persamaan regresi linier dapat dihitung dengan rumus:

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

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

(Sugiyono, 2010:272)

Keterangan :

X = Nilai taksiran kompensasi

Y = Nilai motivasi kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

n = Banyaknya responden

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya, naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

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

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh variabel dependen terhadap independen digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.9 berikut :

TABEL 3.9
PENDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014 , hal. 250)

3.8.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan data interval dengan menggunakan skala *semantic differensial* seperti yang telah dijelaskan pada teknik analisis yang digunakan sebelumnya. Setelah data penelitian berskala interval selanjutnya ditentukan pasangan dua variabel dari semua sampel penelitian.

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau Independent Variabel yaitu Kompensasi, dan variabel moderator yaitu Motivasi Kerja (Y). Serta Kinerja karyawan (Z) sebagai Dependent variabel atau variabel terikat. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji *t* Sugiyono (2011: hlm 90) sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah sampel penelitian

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2011, hlm 93) adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya maka H_1 diterima. Artinya kompensasi (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (y), dan motivasi kerja (y) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Z).
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima maka H_1 ditolak. Artinya kompensasi (X) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (y), dan motivasi kerja (y) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Z).

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat berpengaruh positif dari kompensasi terhadap motivasi kerja

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap motivasi kerja

2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.