

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variable yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2015: 61) Variabel bebas merupakan variable yang mempunyai pengaruh atau menjadi sebab dari perubahan dan timbulnya variable dependen (terikat). Pada penelitian ini yang menjadi variable bebas (*independent*) adalah: “Kompensasi (X1)“, dan “Budaya Organisasi (X2)”.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2015: 61) Variabel terikat adalah variable yang mempunyai pengaruh dan menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Di dalam penelitian ini yang menjadi variable terikatnya adalah “Pegawai (Y)”.Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Bapenda Kabupaten Bandung.

3. Unit Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan Bapenda Kabupaten Bandung, Jl. Raya Soreang No. 7, Pamekaran, Kec Soreang, Bandung, Jawa Barat 40912, Indonesia.

3.2 Desain Dan Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

(Sekaran & Bougie, 2017) mengungkapkan bahwa “Desain Penelitian (research design) merupakan rencana untuk mengumpulkan, mengukur, dan melakukan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi.”. Masalah yang menjadi inti pada penelitian ini memiliki ketergantungan antar variabel satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependent-nya. Maka dari itu, desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini yaitu desain kausalitas. Desain penelitian ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh

Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung

3.2.2 Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa “metode penelitian adalah cara ilmiah guna mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Menurut (Sugiyono, 2017) metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan kondisi atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Penelitian deskriptif berujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, secara sistematis, akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan dengan fenomena yang sedang diteliti. Dengan jenis penelitian deskripsi dalam penelitian ini, dapat diperoleh deskripsi tentang gambaran variabel.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) yaitu “Metode penelitian melalui pembuktian yang berfungsi untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hasil hipotesis seperti ditolak atau diterima”.

Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran mengenai Kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai sedangkan metode verifikatif berfungsi untuk menguji pengaruh Kompensasi dan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengukuran terhadap keadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Menurut Sekaran & Bougi (2017:77) “Variabel merupakan segala bentuk yang dapat membedakan dan mengubah nilai. Nilai dapat berbeda di berbagai waktu walaupun objek dan orang yang sama. Atau waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Terdapat tiga variabel dalam penelitian yang diteliti ini, yaitu Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) Kinerja Pegawai (Y). beserta indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Selanjutnya variabel-variabel tersebut dirumuskan secara operasional pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Tabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempu rnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang	1. Kualitas	Kerapihan dari hasil pekerjaan	Tingkat ketepatan hasil dengan target kerja	Ordinal
			Tingkat kerapihan dari hasil pekerjaan	Ordinal
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal

diharapkan ” Dessler (2017)			Tingkat ketelitian dalam menggunakan fasilitas/alat kerja yang digunakan Pengetahuan Pekerjaan	Ordinal
	2. Kuantitas	Efektif	Tingkat keefektifan waktu dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kecepatan dalam bekerja secara tepat	Ordinal
		Pencapaian Target Kerja	Tingkat kemampuan mencapai target kerja	Ordinal
			Tingkat kemampuan untuk melebihi target kerja	Ordinal

	3. Kepercayaan	Keahlian	Tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan oleh instansi atau atasan	Ordinal
			Tingkat keahlian melakukan komunikasi terhadap rekan kerja	Ordinal
		Hubungan kerja	Tingkat hubungan kerja dengan rekan kerja maupun atasan	Ordinal
			Tingkat hubungan kerja yang baik	Ordinal
		Kreatifitas	Tingkat kreatifitas dalam memberi solusi dalam masalah pekerjaan	Ordinal

			Tingkat kreatifitas dalam memberikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Ordinal
	4. Kerja Sama	Kekompakan	Tingkat kekompakan Bersama rekan kerja untuk penyelesaian pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kekompakan dalam mengatasi hambatan di tempat kerja	Ordinal
		Kepedulian	Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan rekan kerja yang belum selesai	Ordinal
			Tingkat kepedulian terhadap permasalahan yang dihadapi	Ordinal

			rekan kerja	
		Adaptasi	Tingkat adaptasi yang cepat terhadap teknologi	Ordinal
			Tingkat adaptasi terhadap lingkungan pekerjaan	Ordinal
	5. Ketersediaan	Kemampuan	Tingkat ketersediaan diri dalam menerima pekerjaan dari atasan	Ordinal
			Tingkat kemampuan melakukan observasi terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal
		Keaktifan	Tingkat kekeaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

			Tingkat keaktifan dalam kegiatan rapat	Ordinal
--	--	--	--	---------

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Tabel Kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi adalah sebuah imbalan dari organisasi kepada para pegawai yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. (Ivancevich 2014)	<i>Adequate</i>	Kesesuaian Kebijakan kompensasi dengan peraturan pemerintah	Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan peraturan pemerintah	Ordinal
		Kesesuaian kebijakan kompensasi dengan serikat pekerja	Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan peraturan serikat pegawai	Ordinal
		Kesesuaian kebijakan kompensasi dengan peraturan manajerial	Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan peraturan manajerial	Ordinal
	<i>Equitable</i>	Kesesuaian kompensasi dengan usaha pegawai	Tingkat kesesuaian kompensasi dengan usaha karyawan	Ordinal

		Kesesuaian kompensasi dengan kemampuan pegawai	Tingkat kesesuaian kompensasi dengan kemampuan pegawai	Ordinal
	<i>Balanced</i>	Keseimbangan komposisi komponen kompensasi	Tingkat kesesuaian kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan, dan insentif.	Ordinal
	<i>Cost Effective</i>	Kemampuan finansial perusahaan	Tingkat ketepatan waktu pemberian gaji	Ordinal
			Tingkat kesesuaian proporsi gaji pokok berada dalam proporsi 50-60%	Ordinal
	<i>Secure</i>	Kemampuan kompensasi memenuhi kebutuhan dasar karyawan	Tingkat Tingkat kemampuan kompensasi dalam memenuhi kebutuhan pangan karyawan	Ordinal
			Tingkat kemampuan kompensasi dalam memenuhi kebutuhan sandang karyawan	Ordinal
			Tingkat kemampuan	Ordinal

			kompensasi dalam memenuhi papan karyawan	
	<i>Incentive Providing</i>	Kemampuan kompensasi untuk mendorong kinerja/memotivasi karyawan	Tingkat kemampuan kompensasi untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja	Ordinal
			Tingkat kemampuan kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai	Ordinal
			Tingkat kemampuan kompensasi untuk meningkatkan keterikatan pegawai dengan instansi	Ordinal
	<i>Acceptable to Employee</i>	Kebijakan kompensasi bisa dipahami dan diterima oleh karyawan	Tingkat pemahaman pegawai terhadap kebijakan kompensasi	Ordinal
			Tingkat penerimaan karyawan terhadap kebijakan kompensasi	Ordinal
			Tingkat transparansi	Ordinal

			kebijakan kompensasi	
--	--	--	-------------------------	--

Tabel 3.3
Operasionalisasi Tabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi “budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya “ (Robbins & Judge : 2015)	Kesadaran diri	Pegawai mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya	Tingkat kemampuan pegawai atas kepuasan hasil kerjanya	Ordinal
			Tingkat kepuasan pegawai atas penggunaan fasilitas/alat yang digunakan	Ordinal
		Pegawai berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya	Tingkat kemauan pegawai dalam mengembangkan diri	Ordinal
			Tingkat kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan	Ordinal
		Pegawai menaati peraturan yang ada	Tingkat kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan yang ada	Ordinal

			Tingkat kesadaran pegawai untuk menaati peraturan yang ada	Ordinal
	Dukungan manajemen	Pegawai menjalin komunikasi dan arahan yang baik dari pemimpinnya	Tingkat jalinan komunikasi yang baik dari pemimpin terhadap pegawainya.	Ordinal
			Tingkat arahan yang baik dari atasan kepada pegawainya	
		Pegawai diberikan imbalan, promosi, dan kenaikan gaji berdasarkan prestasi oleh organisasi.	Tingkat dukungan organisasi terhadap pemberian imbalan, promosi, berdasarkan prestasi kerja pegawai.	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi terhadap pemberian gaji berdasarkan prestasi kerja pegawai.	Ordinal
	Toleransi	Pegawai diberikan toleransi dalam	Tingkat toleransi organisasi	Ordinal

		melakukan kesalahan	terhadap pegawai yang melakukan kesalahan	
			Tingkat inovasi pegawai sebagai proses belajar dari sebuah kesalahan.	Ordinal
	Orientasi pada detail pekerjaan	Pegawai menentukan strategi rencana kerja untuk mencapai tujuan organisasi	Tingkat orientasi pegawai dalam menentukan strategi pekerjaan	Ordinal
			Tingkat orientasi pegawai dalam menentukan rencana suatu pekerjaan.	Ordinal
	Orientasi Tim	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dengan disinergikan	Tingkat kekompakan dalam berdiskusi	Ordinal
			Setia ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik	Tingkat kekompakan dalam menyelesaikan permasalahan

3.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung dikumpulkan pada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari instansi melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada Pegawai ASN Bapenda Kabupaten Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut (Sugiyono, 2017) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti atau pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti sumber Instansi, buku, artikel, jurnal, website Instansi tersebut dan informasi lainnya yang memiliki hubungan dan relevan dengan masalah yang di bahas di dalam penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa Teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Menurut (Sugiyono, 2017) kuisisioner adalah alat dan teknik untuk mengumpulkan data dan dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Jadi, Penelitian lapangan merupakan teknik yang dilakukan secara langsung ke objek penelitian dengan cara menyebarkan kuisisioner.

2. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai referensi, jurnal, kepustakaan, buku dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi budaya organisasi dan kinerja Pegawai untuk memperoleh data-data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti yaitu pegawai ASN Bapenda Kabupaten Bandung dengan jumlah pegawai sebanyak 94 pegawai.

3.5.2 Sampel

(Sugiyono, 2017) mengungkapkan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, setiap orang di dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian atau dapat dikatakan sampel jenuh.

3.5.3 Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2017) Teknik sampling adalah alat untuk pengambilan sampel yang akan digunakan pada sebuah penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling* dengan sampling jenuh, atau teknik untuk menentukan sampel jika populasi digunakan sebagai sampel atau disebut dengan Teknik sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 94 orang.

3.6 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2016) Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat". Instrumen dalam penelitian ini berupa kuisisioner/angket. Sebelum kuisisioner disebar kepada responden, terlebih dahulu melakukan uji coba instrument pada beberapa responden sebagai sampel.

Uji validitas yang dilakukan mempunyai tujuan untuk menguji sejauh mana kuisioner yang digunakan valid atau tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap masing-masing pertanyaan untuk hasil dan jawaban responden yang memiliki skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban yang lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* yang akan dikerjakan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 26 for windows*. *Pearson Product Moment* akan digunakan untuk menghitung Uji Validitas dengan rumus 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_{xy} =Korelasi *Product Moment*

N =Jumlah populasi

$\sum x$ =Jumlah skor butir (x)

$\sum y$ =Jumlah skor variabel (y)

$\sum x^2$ =Jumlah skor butir kuadrat(x)

$\sum y^2$ =Jumlah skor variabel kuadrat (y)

$\sum xy$ =Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel(y)

Terdapat tiga makna pada setiap korelasi yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi. Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Kompensasi

Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} 5% (30)	Keterangan
0,654	0,361	Valid
0,680	0,361	Valid
0,637	0,361	Valid
0,730	0,361	Valid
0,725	0,361	Valid
0,722	0,361	Valid
0,547	0,361	Valid
0,491	0,361	Valid
0,702	0,361	Valid
0,677	0,361	Valid
0,715	0,361	Valid
0,754	0,361	Valid
0,734	0,361	Valid
0,695	0,361	Valid
0,603	0,361	Valid
0,608	0,361	Valid
0,680	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan IBM SPSS 26.0 for Windows

Tabel Tabel 3. 5 Uji Validitas Variabel (X2) Budaya Organisasi

Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} 5% (30)	Keterangan
0,715	0,361	Valid
0,742	0,361	Valid
0,650	0,361	Valid
0,701	0,361	Valid
0,635	0,361	Valid
0,576	0,361	Valid
0,703	0,361	Valid
0,650	0,361	Valid
0,823	0,361	Valid
0,796	0,361	Valid
0,652	0,361	Valid
0,694	0,361	Valid
0,804	0,361	Valid
0,673	0,361	Valid
0,671	0,361	Valid
0,740	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan IBM SPSS 26.0 for Windows

Tabel 3. 6 Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai

Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} 5% (30)	Keterangan
0,664	0,361	Valid
0,533	0,361	Valid
0,631	0,361	Valid
0,670	0,361	Valid
0,652	0,361	Valid
0,645	0,361	Valid
0,473	0,361	Valid
0,566	0,361	Valid
0,522	0,361	Valid
0,403	0,361	Valid
0,552	0,361	Valid
0,481	0,361	Valid
0,543	0,361	Valid
0,482	0,361	Valid
0,687	0,361	Valid
0,600	0,361	Valid
0,630	0,361	Valid
0,672	0,361	Valid
0,663	0,361	Valid
0,556	0,361	Valid
0,534	0,361	Valid
0,565	0,361	Valid
0,590	0,361	Valid
0,486	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan IBM SPSS 26.0 for Windows

3.6.2 Uji Reabilitas

Setelah uji validitas, Langkah selanjutnya yang dilakukan yaitu uji reliabilitas. Menurut Arikunto (2016), “Angket dinyatakan reliabel apabila reliabel, dan konsisten, serta jika digunakan untuk mengukur subyek yang sama memberikan tidak ada perbedaan hasil yang jauh”. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui alat pengumpul data tersebut menunjukkan atau tidak tingkat keakuratan, tingkat

ketepatan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu yang berbeda.

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) adalah statistik yang selalu dipakai guna menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan mempunyai tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Berikut adalah rumus untuk mengukur reliabilitas

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

Sedangkan rumus variasinya adalah:

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

Keterangan:

σ^2 = Varians

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

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

N = Jumlah Responden

Keputusan uji reliabilitas memiliki ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas akan menggunakan bantuan *software IBM SPSS 26.0 for windows*.

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Nilai rhitung	Nilai Nilai rtabel	Keterangan
Kompensasi	0,921	0,361	Reliabel
Budaya Organisasi	0,933	0,361	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,929	0,361	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 for windows

Dari hasil uji pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki keterangan reliabel

3.7 Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data merupakan bagian integral dari proses penelitian yang digunakan dengan baik dalam bentuk tulisan atau bukan tulisan. Rancangan ini sudah terformat sebelum melakukan pengumpulan data dan Ketika merumuskan hipotesis. Setelah data terkumpul Langkah selanjutnya adalah mengolah data, secara garis besar Langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuisisioner yang terkumpul Kembali setelah responden mengisi dan mengecek kelengkapan data yang berarti memeriksa instrument pengolahan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrument barangkali ada yang sobek atau lain sebagainya).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif yaitu 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negative yaitu 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 8
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat kuat/sangat baik/sangat sesuai/ /sangat setuju/ sangat siap/ sangat jelas	5
Tinggi/kuat/baik/sesuai/setuju/siap/jelas	4
Cukup tinggi/cukup kuat/cukup baik/cukup sesuai/cukup setuju/cukup siap/cukup jelas	3
Rendah/tidak kuat/buruk/tidak sesuai/tidak setuju,tidak jelas	2
Sangat rendah/sangat lemah/sangat tidak sesuai/sangat tidak setuju,sangat tidak siap/sangat tidak jelas	1

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 9
Tabel Rekapitulasi Data

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

4. Analisis Data,
Dalam hal ini terdapat dua jenis analisis yang akan dilakukan yaitu analisis deskriptif, dan analisis verifikatif

a. Analisis deskriptif adalah analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan Langkah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Skor Bulir

JR = Jumlah Responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

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

Keterangan :

X_i =Jumlah Skor Hasil Angket Variabel

$X_1 - X_n$ =Jumlah Skor Angket asing masing Responden

3. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut : Tinggi : $ST \times JB \times JR$ Sedang: $SS \times JB \times JR$ Rendah: $SR \times JB \times JR$ dimana: ST : Skor Tertinggi SS : Skor Sedang SR : Skor Rendah JB : Jumlah Bulir JR : Jumlah Responden

- a. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor Kompensasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini. Rendah Sedang Tinggi

b. Analisis Verifikatif berfungsi untuk menjawab soal atau pertanyaan masalah penelitian tentang pengaruh variabel *X* terhadap variabel *Y* dengan prosedur menggunakan (MSI atau *Metode of Successive Internal*)

4. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan presentase letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ($S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$)

Tabel 3. 10 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuisisioner

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%-20%	Sangat Rendah
2	21%-40%	Rendah
3	41%-60%	Cukup
4	61%-80%	Tinggi
5	81%-100%	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

3.7.2 Analisis Method Of Succesive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, setelah masing-masing data yang sudah terkumpul akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI). Berikut adalah langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut.

1. Perhatikan setiap butir
2. Tentukan untuk setiap butir tersebut berapa banyak yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut proposisi, kemudian menggunakan rumus :

$$P_i = f / N$$

4. Tentukan proporsi kumulatif.
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai *z* untuk tiap-tiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

6. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
7. Tentukan Skala Value (SV) dengan rumus :

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

Keterangan :

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

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan kedalam bentuk tabel maka akan terlihat seperti berikut ini :

Tabel 3. 11
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

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 +

Skala teknis untuk membuat transformasi data menjadi skala interval akan dibantu menggunakan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Succesive Interval* (MSI).

3.7.3 Analisis Korelasi

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul yaitu menghitung data tersebut dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan mengetahui terdapat eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut” (Arikunto, 2016). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Koefisien korelasi digunakan untuk menguji suatu hubungan variabel bebas (X) terhadap (Y) dengan menggunakan rumus untuk menentukan koefisien korelasi dibawah ini.

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

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y

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

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi diantara X dan Y, maka nilai koefisien harus terdapat dalam batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif (+) menunjukkan keberadaan korelasi positif. Berarti, setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti oleh kenaikan nilai-nilai Y, dan jika tanda negative berarti setiap kenaikan nilai X akan diikuti oleh penurunan nilai Y, begitu pun sebaliknya.

Tabel 3. 12
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: (Arikunto: 2016)

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan variabel independent. Regresi yang digunakan yaitu regresi berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2017):

1. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk menganalisis regresi berganda adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) jika data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi data diambil pada distirbusi normal lalu dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda/*multiple* .Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 30 sampel dan sebaran data yang dihasilkan berada di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

2. *Method Successive Interval* (MSI)

Skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana ukuran “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus diubah menjadi skala interval, karena hal ini adalah salah satu syarat pengolahan data dengan penerapan statistik

parametrik yang menggunakan *Method Successive Interval (MSI)*. Langkah yang harus dilakukan untuk mentransformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk tiap-tiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawabannya.
- b. Berdasarkan pada frekuensi yang didapatkan untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan pada proporsi tersebut, maka untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi kumulatif untuk tiap-tiap pilihan jawabannya.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung scale value (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$Scale\ Value = \frac{kepadatan\ batas\ bawah - kepadatan\ batas\ atas}{Daerah\ di\ bawah\ batas\ atas - Daerah\ di\ bawah\ batas\ bawah}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$Score = Scale\ value + |Scale\ value_{minimum}| + 1$$

3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel bebas dengan variabel terikat serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 + b_2 X_2$$

Sugiyono (2017)

Keterangan:

Y = Variabel tak bebas

a = bilangan berkonstanta

b = koefisien arah garis

X1 = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

X2 = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

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

- a. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b₁ dan b₂ yaitu:

- a. $\sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$
- b. $\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$
- c. $\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$

(Sugiyono 2017)

- b. Setelah harga a, b₁ dan b₂ didapatkan maka Langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independent dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2017)

- c. Selanjutnya untuk uji keberartian regresi berganda dicari F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel}
- d. Menguji signifikansi secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}.

3.7.4 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)

Pada penelitian ini yang menjadi *independent variable* yaitu kompensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2), sedangkan *dependent variable* yaitu Kinerja Pegawai (Y). Rancangan ini digunakan supaya semua yang akan diuji dalam suatu perumusan sementara dapat diketahui. dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini diharuskan untuk merancang sementara atau menetapkan hipotesis. Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan pada penelitian ini akan ada kaitan atau tidaknya dari pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk dapat menguji hipotesis secara simultan pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

$$f_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independent

N = Jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_1 maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yang berarti dapat diberlakukan untuk semua populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk)=(n-k-1)$
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
3. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti dapat memakai rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

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

Dimana :

t = distribusi

r = koefisien korelasi dari uji independent (kekuatan korelasi)

n= Banyaknya data/sampel

Dengan kriteria sebagai berikut.

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