

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) yaitu pelaksanaan kompensasi pada karyawan, meliputi *adequate, equitable, balance, cost effectiveness, secure, incentive providing* dan *acceptable to the employee*. Variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu prestasi kerja karyawan yang meliputi kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), jangka waktu (*time liness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), tingkat supervisi (*need for supervision*) dan hubungan personal (*interpersonal impact*).

Sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Radio Madinatussalam (MQ FM) Bandung. Lokasi penelitian yang dipilih adalah Perusahaan PT. Radio Madinatussalam (MQ FM) Bandung yang beralamat di jalan Geger Kalong Girang Baru No.5 Bandung 40153, Telp. (022) 2007948, Fax (022) 2002827.

Berdasarkan variabel penelitian tersebut, maka akan dicari mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Radio Madinatussalam (MQ FM) Bandung.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif (*descriptive research*).

Mohammad Nasir (2003:54) mengemukakan bahwa:

”Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan

3.2.2 Desain Penelitian

Masalah yang menjadi inti dalam penelitian ini memiliki ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini sendiri menguji tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Maka dari itu, desain penelitiannya bersifat korelasional.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini, penulis akan membahas mengenai variabel kompensasi sebagai variabel *independent* serta sub variabelnya dan variabel prestasi kerja sebagai variabel *dependent* atau variabel terikat serta sub variabelnya. Suharsimi Arikunto (2002:94) mengemukakan bahwa “variabel adalah objek penelitian yang bervariasi”. Tujuan pembuatan definisi variabel yaitu untuk menghindari terjadinya kesalahan atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti dan juga sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang akan diteliti. Sering kali terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan istilah-istilah, hal ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan di bidang bahasa yang sudah semakin maju sehingga banyak istilah-istilah yang dipergunakan untuk maksud tertentu berlebihan meskipun pada dasarnya bertujuan untuk menerangkan maksud yang sama.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
Kompensasi (X)	Kompensasi merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang di dalamnya mengandung unsur penghargaan yang diterima individu sebagai balas jasa atas tugas-tugas organisasi/ perusahaan yang telah dikerjakan. (Ivancevich, 2007:294)	1. <i>Adequate</i>	a. Kesesuaian gaji dengan Upah Minimum Provinsi	▪ Tingkat kesesuaian gaji dengan UMPProvinsi	▪ Ordinal	1
			b. Kesesuaian gaji dengan tuntutan serikat pekerja	▪ Tingkat kesesuaian gaji dengan tuntutan serikat pekerja	▪ Ordinal	2
		2. <i>Equitable</i>	a. Penerimaan kompensasi berdasarkan beban pekerjaan	▪ Tingkat penerimaan kompensasi berdasarkan beban pekerjaan	▪ Ordinal	3
			b. Penerimaan kompensasi berdasarkan masa kerja	▪ Tingkat penerimaan kompensasi berdasarkan masa kerja	▪ Ordinal	4
			c. Penerimaan kompensasi berdasarkan kinerja	▪ Tingkat penerimaan kompensasi berdasarkan kinerja	▪ Ordinal	5
		3. <i>Balance</i>	a. Komposisi jenis kompensasi langsung yang seimbang dengan kemampuan kerja	▪ Tingkat komposisi jenis kompensasi langsung yang seimbang dengan kemampuan kerja	▪ Ordinal	6
			b. Komposisi jenis kompensasi tidak langsung yang seimbang dengan kemampuan kerja	▪ Tingkat komposisi jenis kompensasi tidak langsung yang seimbang dengan kemampuan kerja	▪ Ordinal	7
		4. <i>Cost Effectiveness</i>	a. Kesesuaian kompensasi dengan kemampuan dan kondisi perusahaan	▪ Tingkat kesesuaian gaji dengan kemampuan perusahaan	▪ Ordinal	8
			b. Penerimaan kompensasi berdasarkan ketepatan waktu	▪ Tingkat penerimaan kompensasi berdasarkan ketepatan waktu	▪ Ordinal	9

Tabel 3.2
Lanjutan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
		5. <i>Secure</i>	a. Pelaksanaan kompensasi memenuhi kebutuhan standar dan biaya hidup karyawan	▪ Tingkat pelaksanaan kompensasi memenuhi standar dan biaya hidup karyawan	▪ Ordinal	10
			b. Kompensasi memberikan rasa aman terhadap kesejahteraan karyawan	▪ Tingkat penerimaan kompensasi memberikan rasa aman terhadap kesejahteraan karyawan	▪ Ordinal	11
			c. Kompensasi memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan karyawan	▪ Tingkat penerimaan kompensasi memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan karyawan	▪ Ordinal	12
		6. <i>Incentive providing</i>	a. Kompensasi memotivasi karyawan	▪ Tingkat pelaksanaan kompensasi memotivasi karyawan	▪ Ordinal	13
			b. Kompensasi memicu efektivitas kerja	▪ Tingkat pelaksanaan kompensasi menuju efektivitas kerja	▪ Ordinal	14
			c. Kompensasi memicu produktivitas kerja	▪ Tingkat pelaksanaan kompensasi menuju produktivitas kerja	▪ Ordinal	15
		7. <i>Acceptable to the employee</i>	a. Sosialisasi dalam transparansi sistem kompensasi	▪ Tingkat transparansi dalam hal sosialisasi sistem kompensasi	▪ Ordinal	16
			b. Keterlibatan karyawan dalam evaluasi sistem kompensasi	▪ Tingkat keterlibatan karyawan dalam evaluasi sistem kompensasi	▪ Ordinal	17
		Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu (Bernardin, 2003:143)	1. Kualitas (<i>Quality</i>)	a. Kualitas kerja	▪ Tingkat kesesuaian penyelesaian tugas berdasarkan kepuasan hasil kerja karyawan
b. Ketelitian tugas	▪ Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas				▪ Ordinal	19
c. Kerapihan tugas	▪ Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan tugas				▪ Ordinal	20

Tabel 3.3
Lanjutan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
		2. Kuantitas (<i>Quantity</i>)	a. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian kerja karyawan dengan output (hasil) kerja yang dituntut perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	21
		3. Jangka waktu (<i>Time Lines</i>)	a. Penyelesaian tugas yang tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian penyelesaian tugas berdasarkan ketepatan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	22
			b. Penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	23
			c. Penghematan waktu penyelesaian tugas sehingga dapat mengerjakan tugas lain.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penghematan waktu kerja sehingga dapat melakukan tugas kerja yang lain. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	24
		4. Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)	a. Penggunaan sumberdaya dalam hal efektivitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penggunaan sumberdaya dalam hal efektivitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	25
			b. Penggunaan sumberdaya dalam hal efisiensi kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penggunaan sumberdaya dalam hal efisiensi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	26
		5. Tingkat Supervisi (<i>Need for Supervision</i>)	a. Keterlibatan atasan dalam bimbingan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keterlibatan atasan dalam bimbingan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	27
			b. Keterlibatan atasan dalam hal bantuan pemecahan masalah kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keterlibatan atasan dalam hal bantuan pemecahan masalah kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	28
			c. Keterlibatan atasan dalam hal pengawasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keterlibatan atasan dalam hal pengawasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	29
			d. Motivasi atasan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pemberian motivasi dari atasan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	30
		6. Hubungan Personal (<i>Interpersonal Impact</i>)	a. Pemeliharaan kerjasama antar rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pemeliharaan kerjasama antar rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	31
			b. Pemeliharaan kerjasama antara atasan dan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pemeliharaan kerjasama antara atasan dan bawahan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	32

3.4 Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data dan Populasi

3.4.1 Sumber Data

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari wawancara setelah mengadakan observasi di PT. Radio Madinatussalam (MQ FM) Bandung.

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2002:207) “pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode wawancara, tes, observasi kuesioner dan sebagainya.” Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Studi literatur, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, sumber dari internet dan lain-lain, untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian yang di angkat.
- b. Metode wawancara, yaitu mengadakan survey, observasi dan melakukan dialog di PT. Radio Madinatussalam (MQ FM) Bandung pada karyawan di bagian HRD.

- c. Kuisisioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang terdiri dari pertanyaan mengenai karakteristik responden, pengalaman responden dalam hal pelaksanaan kompensasi oleh perusahaan.

3.4.3 Populasi

Suharsimi Arikunto (2002:108) mengemukakan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.” Sedangkan menurut Sugiyono (2004:55) mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan pengertian di atas maka populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Radio Madinatussalam (MQ FM) Bandung.

Tabel 3.4
Daftar Jumlah Karyawan PT. Radio Madinatussalam (MQ FM) Bandung

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Departement Produksi	19 orang
2.	Departement Marketing	4 orang
3.	Departement Operational	7 orang
4.	Departement Off Air	2 orang
	Jumlah	32 Orang

Sumber: HRD MQ FM, 2007

3.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:144), "Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel".

Untuk menguji kelayakan suatu kuisioner yang akan disebarakan pada responden, maka dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Karena syarat suatu instrumen yang baik adalah valid dan reliabel.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:144), "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen". Instrumen dalam sebuah penelitian mempunyai peranan yang sangat penting, karena data yang diolah merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian kebenaran hipotesis. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*validity construct*) yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y). Dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, dalam hal kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Menghitung bobot nilai dengan skala *likert* dengan ukuran interval artinya yang diteliti mempunyai lima pilihan jawaban dengan urutan peringkat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya kriteria pemberian skor dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5
Pedoman Nilai Angket

Alternatif Jawaban	Skor (+)	Skor (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2004: 74)

3. Tabulasi, maksudnya adalah tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 3.6
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Item Pertanyaan					
	1	2	3	4	n
1						
2						
3						
4						
...						
n						

4. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel Kompensasi (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y) yang divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut:
- a. Menghitung skor total terendah dan skor tertinggi dari bobot instrumen sebagai berikut:

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

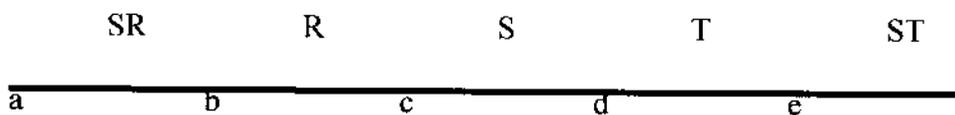
Keterangan: SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

- b. Menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi lima.
- c. Menentukan ukuran sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.
- d. Membuat parameter untuk kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.



(Sugiyono, 2002: 66)

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel Kompensasi (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y).
5. Mengingat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval sedangkan skala pengukuran dalam mengukur data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, maka data tersebut terlebih dahulu perlu dilakukan transformasi ke tingkat interval dengan bantuan program excel window XP melalui *method of successive intervals* (MSI).
 6. Untuk menguji coba angket pada penelitian ini, maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaik dan

menurunkan keadaan variabel bebas ataupun sebaliknya. Teknik ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel terikat (Y) jika variabel bebas (X) diubah.

Berikut ini merupakan beberapa langkah untuk melakukan analisis regresi linier sederhana, yaitu:

- a. Mencari linieritas regresi variabel X dan variabel Y, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:
 - Membuat tabel variabel X dan variabel Y kemudian dipresentasikan.
 - Menghitung persamaan regresi

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2004:244)

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien korelasi

X = Kompensasi

Dengan ketentuan harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut ini:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

- b. Mencari koefisien korelasi

Sugiyono (2004:212) menyatakan bahwa jika data interval dan hipotesis asosiatif maka statistik yang digunakan salah satunya adalah korelasi *Pearson*. Teknik korelasi digunakan untuk menganalisis kuatnya hubungan antar variabel.

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:213})$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y
 x = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel x
 y = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel y
 n = Jumlah responden

Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $-1 \leq r \leq +1$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = +1$ berarti korelasinya sangat kuat dan positif. Sedangkan arti harga r yang dihasilkan harus mengacu pada interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.7
Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono, 2004:216

- c. Mencari koefisien determinasi (r^2). Koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yaitu berbentuk r^2 digunakan untuk mengukur besarnya peranan variabel X terhadap variabel Y serta untuk memilih variabel X yang dapat menerangkan secara lebih baik mengenai perubahan yang terjadi dalam variabel Y . Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi: $KD = r^2 \times 100\%$
- Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y

akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y-nya. Sebaliknya r^2 , semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 dan 1.

Selain dengan persamaan rumus di atas, pengujian data dengan tes regresi linier sederhana akan dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS 15.

3.6.2 Uji Hipotesis

Karena dalam penelitian di radio MQ FM didasarkan pada data populasi, atau sampling total, maka tidak melakukan pengujian hipotesis statistik. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2004:81) bahwa: “Penelitian yang didasarkan pada data populasi atau sampling total atau sensus tidak melakukan pengujian hipotesis statistik.