

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Objek penelitian terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Menurut (Sugiyono, 2017) variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor sedangkan variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Berikut adalah variabel yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent variable*).
2. Kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Rencana Penelitian ini dilakukan di CV. Anfara Putra

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel diteliti, dengan kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah faktor yang diamati dan diukur peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diamati atau diobservasi. Sedangkan variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk mengetahui pengaruh variabel bebas. Metode penelitian meliputi metode penelitian deskriptid dan metode penelitian verifikatif.

Penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang sedang berlangsung saat ini atau yang lampau. Penelitian deskriptif tidak mengadakan manipulasi atau melakukan perubahan pada variable bebas, tetapi menggambarkan kondisi apa adanya. Penggambaran kondisi bisa individual atau pun menggunakan angka-angka.

Penelitian verifikatif pada dasarnya bertujuan untuk menguji hipotesis hasil penelitian dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan metode yang dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh beberapa gambaran mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan CV. Anfara Putra. Peneliti menghimpun data penelitian yang berasal dari perusahaan yang akan di analisis dan di uji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Anfara Putra.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Anfara Putra.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel digunakan untuk membatasi agar pembahasan tiap-tiap variabel tidak terlalu meluas. Variabel penelitian ini meliputi Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Ketiga variabel tersebut secara operasional dirumuskan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
*Operasionalisasi Kompensasi ( $X_1$ )*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kompensasi (X)</b>	<i>Adequate</i>	Memenuhi persyaratan pemerintah	Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan pemerintah	Ordinal
“Kompensasi adalah fungsi manajemen		Memenuhi persyaratan serikat pekerja	Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan serikat pekerja	

sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap hadiah yang diterima dalam melakukan tugas-tugas organisasi”.  (Ivancevich, 2013)		Memenuhi persyaratan peraturan manajerial	Tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan peraturan manajer	
	<i>Equitable</i>	Kesesuaian kompensasi dengan usaha	Tingkat pemberian kompensasi sesuai dengan usaha karyawan	Ordinal
		Kesesuaian kompensasi dengan kemampuan	Tingkat pemberian kompensasi sesuai dengan kemampuan karyawan	
	<i>Balanced</i>	Keseimbangan pemberian kompensasi	Tingkat kesesuaian pemberian kompensasi finansial dan non finansial	Ordinal
		Kesesuaian kompensasi dengan harapan	Tingkat kesesuaian antara kompensasi yang diberikan dengan diharapkan karyawan	Ordinal
	<i>Cost effective</i>	Kondisi finansial perusahaan	Tingkat ketepatan waktu pemberian kompensasi	Ordinal
			Tingkat kesesuaian pemberian kompensasi dengan kondisi perusahaan	Ordinal
	<i>Secure</i>	Membantu kebutuhan dasar	Tingkat pemberian kompensasi membantu karyawan merasa aman dalam memenuhi kebutuhannya	Ordinal
	<i>Insentive-providing</i>	Memotivasi keefektifan / produktivitas kinerja	Tingkat pemberian kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan	Ordinal

			Tingkat kompensasi memicu produktivitas kerja	Ordinal
	<i>Acceptable to the employee</i>	Sistem kompensasi	Tingkat pemberian kompensasi yang masuk akal dan dapat dipahami untuk semua pihak	Ordinal
		Memahami pemberian kompensasi	Tingkat transparansi dalam sistem kompensasi	Ordinal

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>  “Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”.	<i>Need for achievement</i>	Dorongan untuk berprestasi	Tingkat dorongan untuk meningkatkan prestasi karyawan	Ordinal
			Tingkat dorongan karyawan melakukan persaingan dalam meraih prestasi	Ordinal
		Berani mengambil resiko	Tingkat keinginan karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan menetapkan tujuan yang sulit dijangkau	Ordinal
<b>McClelland dalam</b>		Timbal balik	Tingkat keinginan karyawan mendapatkan timbal balik dari rekan	Ordinal

(Robbins S. , 2015)			kerja atas pekerjaan yang dilakukan.	
			Tingkat keinginan karyawan mendapatkan timbal balik dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
	<i>Need for power</i>	Memperngaruhi dan mengendalikan orang lain	Tingkat keinginan karyawan percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaannya	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan untuk mengajak orang lain mengikuti dirinya	Ordinal
		Berperan aktif	Tingkat keinginan karyawan berperan aktif di organisasi	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik dalam bidangnya	Ordinal
			Rasa senang	Tingkat keinginan karyawan merasa senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas
			Tingkat keinginan karyawan merasa senang memiliki kesempatan	

			untuk memegang kendali pada sebuah organisasi atau kelompok	
	<i>Need for affiliation</i>	Hubungan persahabatan dan interpersonal	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja dalam team	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	Ordinal
		Kerjasama	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (Y)  “Kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu	<i>Quality</i>	Kualitas kerja karyawan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
			Tingkat ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	<i>Quantity</i>	Perolehan kerja karyawan	Tingkat perolehan target kerja karyawan	Ordinal
			Tingkat kesesuaian perolehan kerja dengan target kerja karyawan	Ordinal

selama periode waktu tertentu.”  (Bernardin & Russell, 2013)	<i>Timeless</i>	Pemanfaatan waktu	Tingkat efisiensi pemanfaatan waktu kerja karyawan	Ordinal
		Tepat waktu	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Ordinal
	<i>Cost Effective</i>	Pemeliharaan fasilitas perusahaan	Tingkat efektivitas pemeliharaan fasilitas perusahaan oleh karyawan	Ordinal
		Penggunaan fasilitas perusahaan	Tingkat efektivitas penggunaan fasilitas perusahaan oleh karyawan	Ordinal
	<i>Need for supervision</i>	Sikap mandiri bekerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat sukarela karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	<i>Interpersonal impact</i>	Disiplin kerja	Tingkat kedisiplinan kerja karyawan	Ordinal
		Kerja sama antarkaryawan	Tingkat kerja sama antar karyawan	Ordinal

### 3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017) data primer adalah sumber data yang diberikan langsung kepada pengumpul data (peneliti). Sumber data

primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan melalui wawancara atau kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV. Anfara Putra.

## 2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data (peneliti). Sumber data sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, antara lain dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal, dan informasi lain yang berhubungan dan relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

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

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan PT. CV. Anfara Putra menggunakan cara:

##### a. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan satu atau lebih karyawan untuk lebih memahami suatu masalah yang biasanya muncul karena alasan tertentu yang tidak dapat dijelaskan dalam kuesioner.

##### b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang harus dijawab. Metode ini dianggap efektif karena memungkinkan peneliti mengetahui variabel yang diukur dan keadaan yang dirasakan dan diharapkan responden.

#### 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Berbagai laporan, buku referensi, jurnal, literatur, buku dan literatur lain yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan ditelaah untuk mengumpulkan data dan informasi guna memperoleh data yang dapat digunakan selanjutnya untuk penelitian ini.

### **3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah area generalisasi, terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang peneliti tentukan untuk penelitian dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. CV. Anfara Putra sebanyak 51 karyawan.

#### **3.5.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Untuk memudahkan penelitian, berdasarkan populasi tertentu, peneliti yang melakukan penelitian membutuhkan sampel. Ini berguna ketika ada populasi besar yang diteliti dimana sampel harus mewakili seluruh populasi.

#### **3.5.3 Teknik Sampling**

Di dalam penelitian ini untuk mengambil sampel cara yang digunakan dengan menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan Sampling Jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering disebut dengan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 orang.

### **3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut (Arikunto, 2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas pada penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2010) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

$n$  : Jumlah Responden

$\sum X$  : Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$  : Jumlah skor variabel (y)

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

$\sum Y^2$  : Jumlah skor butir variabel (y)

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

Untuk menentukan validitas instrument penelitian, korelasi (r) hasil perhitungan ( $r_{hitung}$ ) dibandingkan dengan korelasi pada table *Product Moment* ( $r_{tabel}$ ) dengan ketentuan:

- a) Jika ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ) maka instrument dikatakan valid.
- b) Jika ( $r_{hitung}$ ) lebih kecil dari ( $r_{tabel}$ ) maka instrument dikatakan tidak valid.

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas merupakan fasilitas software SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows, dengan hasil yang tercantum pada table dibawah ini:

**Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Cukup
Antara 0,400 – 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Rendah

- c) Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
- d) Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai  $t$  dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka soal tersebut tidak valid

**Tabel 3.5**  
**Hasil pengujian validitas variabel  $X_1$  (Kompensasi)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
1	0,802303	0,444	Valid
2	0,707558	0,444	Valid
3	0,802303	0,444	Valid
4	0,634317	0,444	Valid
5	0,707641	0,444	Valid
6	0,483188	0,444	Valid
7	0,707558	0,444	Valid
8	0,634317	0,444	Valid
9	0,802303	0,444	Valid
10	0,707641	0,444	Valid
11	0,802303	0,444	Valid
12	0,802303	0,444	Valid
13	0,707558	0,444	Valid
14	0,707641	0,444	Valid

**Tabel 3.6**  
**Hasil pengujian validitas variabel  $X_2$  (Motivasi)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
1	0,802937	0,444	Valid
2	0,769499	0,444	Valid
3	0,67379	0,444	Valid
4	0,631517	0,444	Valid
5	0,543286	0,444	Valid
6	0,471871	0,444	Valid
7	0,737352	0,444	Valid

8	0,514719	0,444	Valid
9	0,485068	0,444	Valid
10	0,737352	0,444	Valid
11	0,67379	0,444	Valid
12	0,737352	0,444	Valid
13	0,769499	0,444	Valid
14	0,67379	0,444	Valid
15	0,737352	0,444	Valid
16	0,769499	0,444	Valid
17	0,631517	0,444	Valid

**Tabel 3.7**  
**Hasil pengujian validitas variabel Y (Kinerja)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
1	0,66214	0,444	Valid
2	0,538922	0,444	Valid
3	0,478753	0,444	Valid
4	0,577341	0,444	Valid
5	0,611501	0,444	Valid
6	0,738438	0,444	Valid
7	0,539843	0,444	Valid
8	0,561232	0,444	Valid
9	0,520487	0,444	Valid
10	0,738438	0,444	Valid
11	0,687927	0,444	Valid
12	0,557737	0,444	Valid

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) n-2. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada setiap item pertanyaan atau pernyataan maka item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur atas apa yang akan diukur.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah kuesioner divalidasi, langkah selanjutnya adalah memeriksa reliabilitasnya. Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat kepastian, akurasi, stabilitas, atau konsistensi dalam mengidentifikasi gejala tertentu dari sekelompok individu, bahkan jika dilakukan pada waktu yang berbeda.

Koefisien *Alpha Cronbach* ( $Ca$ ) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$Ca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}} \right)$$

Keterangan:

$Ca$  : Reliabilitas instrument

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_{b^2}$  : Jumlah varians butir

$\sigma_{t^2}$  : Varians total

Rumus variansnya adalah:

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

Keterangan:

$\sigma$  : Varians

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor total

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

$N$  : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *Software SPSS 26 for Windows*.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kompensasi	0,920	0,70	Sangat Reliabel
Motivasi	0,911	0,70	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,719	0,70	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan software *SPSS 25 for Windows*, nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  sehingga Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan sangat reliable.

### 3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul langkah selanjutnya adalah mengolah data, secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu memeriksa ulang kuesioner yang dikumpulkan setelah responden mengisinya, yaitu alat pengumpulan data (termasuk kelengkapan lembar alat, kemungkinan lepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5

**Tabel 3.9**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat setuju/ selalu/ sangat yakin/ tidak pernah	5
Tinggi/ baik/ setuju/ sering/ yakin/ jarang	4
Sedang/ ragu – ragu / kadang – kadang/ cukup yakin	3
Rendah/ buruk/ tidak setuju/ jarang/ tidak yakin/ sering	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat tidak yakin/ selalu	1

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

**Tabel 3.10**  
**Tabel Rekapitulasi Data**

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

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

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

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

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

Dimana:

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus:

$$\sum \mathbf{Xi = x1 + x2 + x3 + \dots + xn}$$

Dimana:

Xi = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

- c. Membuat daerah kategori kontinum Daerah kontinum dibagi ke dalam tiga kategori yaitu

**Tinggi : ST x JB x JR**

**Sedang : SS x JB x JR**

**Rendah : SR x JB x JR**

Keterangan:

ST : Skor Tertinggi

SS : Skor Sedang

SR : Skor Rendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

Tingkatan daerah kontinum dapat dicontohkan sebagai makna deskriptif berikut ini:

**Tinggi:** selalu mempertimbangkan risiko dalam pencapaian tujuan, menyukai bekerja secara berkelompok, memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja.

**Sedang:** terkadang mempertimbangkan risiko dalam pencapaian tujuan, bekerja secara berkelompok atau mandiri bukanlah masalah, memiliki semangat yang tidak begitu tinggi ketika bekerja.

**Rendah:** tidak mempertimbangkan risiko dalam pencapaian tujuan, menyukai bekerja secara mandiri, tidak memiliki semangat ketika bekerja.

- d. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor Employee Engagement (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Setelah mendapatkan hasil perhitungan, interpretasikan hasilnya pada garis kontinu di bawah ini

Rendah	Sedang	Tinggi

B. Analisis Verifikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur menggunakan (MSI atau *Method of Successive Interval*),

### 3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan tiap butir;
2. Untuk tiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
3. Tiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
4. Tentukan proporsi kumulatif;
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk tiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai identitas untuk tiap nilai z yang diperoleh;
7. Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus:

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

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

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

**Tabel 3.11**  
***Pengubahan Data Ordinal ke Interval***

<b>Kriteria / Unsur</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					

Nilai					
Skala Value					

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas atau terikat dalam data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji p –plot dan uji *Kolmogorov Smirvov*.

Uji normalitas dilakukan atas dasar:

- 1) Jika data menyebar sepanjang diagonal dan bergerak dari sudut kiri bawah ke sudut kanan atas, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar menjauhi diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Kemudian untuk uji kolmogorov smirnov dasar pengambilannya adalah jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut normal dan jika nilai signifikan  $< 0,05$  , maka data tersebut tidak normal.

#### 3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian uji heteroskedastisitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan scatter plot untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi.

### 3.7.4 Analisis Korelasi

Selanjutnya untuk mencari hubungan antarvariabel dilakukan perhitungan analisis korelasi menggunakan data-data yang telah terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan variabel X terhadap variabel Y. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Rumus untuk menentukan koefisien korelasi sebagai berikut:

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

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 ( $r$ ), yang mengukur seberapa dekat dua variabel terkait, memiliki nilai yang berada dalam kisaran berikut:  $-1 < r < +1$ . Hasil positif menunjukkan korelasi langsung dan positif antara dua variabel yang signifikan.

Nilai Y turun setiap kali nilai X naik, dan sebaliknya.

- Jika  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

### 3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Menurut (Sugiyono, 2017), “Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

### 3.7.5 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah anggota sampel

Bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

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

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

i. Pertama

- $H_0: \rho = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
- $H_1: \rho \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

ii. Kedua

- $H_0: \rho = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1: \rho \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

iii. Ketiga

- H0:  $\rho = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- H1:  $\rho \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja.

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

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak
- Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

