

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang menjadi objek penelitian yaitu kompensasi (X) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*).

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Cipta Multiniaga, yang beralamat di Jl. Dr. Otten 10 Bandung 40171, yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri rokok kretek nasional maupun internasional. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran.

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

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

Dalam suatu penelitian, diperlukan adanya suatu metode penelitian yang dapat menjadi pedoman peneliti dalam mencapai tujuan penelitiannya. Metode penelitian merupakan suatu alat atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mencapai tujuan penelitiannya dengan membuktikan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*). Menurut Sugiyono (2009:7) metode penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*) adalah “metode

penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel”.

Objek telaahan metode penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*) adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih, untuk dapat mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel disebabkan/dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Jenis penelitian deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk mengungkap dan atau mendeskripsikan gejala-gejala, peristiwa yang terjadi pada masa sekarang atau dapat dikatakan aktual. Adapun tujuan dari metode penelitian deskriptif adalah untuk menjawab pertanyaan atas masalah penelitian yang sedang berlangsung. Sedangkan jenis penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya.

Dengan penelitian deskriptif dan verifikatif ini, dapat diperoleh gambaran tentang variabel kompensasi dan gambaran tentang variabel kinerja karyawan,

serta dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Cipta Multiniaga.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas yaitu suatu desain penelitian yang dipergunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Oleh karena itu, desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

### **3.3 Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2009:2) "variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam penelitian ini penulis menetapkan dua variabel utama yang diamati, yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (X) serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Agar lebih mempermudah dalam memahami kedua variabel tersebut, penulis menjabarkan operasionalisasi variabel-variabel tersebut pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Kompensasi**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Kompensasi (X)</b>	1. <i>Adequate</i> (Memadai)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian gaji dengan dengan peraturan pemerintah</li> </ul>	Ordinal	1
	2. <i>Equitable</i> (Adil)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian pembayaran berdasarkan beban kerja</li> <li>Tingkat kesesuaian pembayaran berdasarkan kinerja</li> <li>Tingkat kesesuaian pembayaran berdasarkan pendidikan</li> </ul>	Ordinal	2
				3
				4
	3. <i>Balanced Pay</i> (Seimbang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keseimbangan antara unsur-unsur dalam kompensasi</li> </ul>	Ordinal	5 6
	4. <i>Cost Effective</i> (Biaya yang efektif)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan perusahaan memberikan pembayaran sesuai dengan waktu yang ditetapkan</li> </ul>	Ordinal	7
				8
	5. <i>Secure</i> (Aman)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kompensasi memenuhi kebutuhan pokok karyawan</li> </ul>	Ordinal	9
	6. <i>Incentive Providing</i> (Memberikan Perangsang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kompensasi memotivasi karyawan</li> <li>Tingkat kompensasi memicu produktivitas kerja</li> </ul>	Ordinal	10
				11
				12 13
	7. <i>Acceptable</i> (Dapat diterima)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat transparansi dalam sistem kompensasi</li> <li>Tingkat kepuasan karyawan dengan transparansi sistem kompensasi</li> </ul>	Ordinal	14
				15

Sumber: John M. Ivancevich (2007:295)

Frendy, 2012

Pengaruh Kompensasi Terhadap...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. <i>Quality</i>	• Tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan dengan standar yang ditetapkan	Ordinal	1	
		• Tingkat kerapihan hasil kerja karyawan		2	
		• Tingkat keteraturan hasil kerja karyawan		3	
	2. <i>Quantity</i>	• Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target yang ditentukan	Ordinal	4 5	
	3. <i>Timeliness</i>	• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target waktu yang ditentukan	Ordinal	6	
		• Tingkat keefektifan penggunaan jumlah jam kerja karyawan		7	
	4. <i>Cost-effectiveness</i>	• Tingkat penyelesaian pekerjaan bila karyawan mendapatkan bonus untuk target tertentu	Ordinal	8	
		• Tingkat menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan bantuan teknologi		9	
	5. <i>Need for Supervision</i>	• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan tanpa ada pengawasan dari atasan	Ordinal	10 11	
				• Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	12
				6. <i>Interpersonal Impact</i>	Ordinal
	• Tingkat penghargaan karyawan terhadap hasil pekerjaannya	14			
	• Tingkat kerjasama dengan karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan	15			

Sumber: Bernardin & Russel dalam Sudarmanto (2009:12)

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber data yang diperoleh untuk kepentingan penelitian, sumber data bisa diperoleh dari sumber data internal perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Dalam penelitian ini, sumber data penelitian terdiri dari:

1. Sumber data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini didapat melalui penyebaran angket kepada sampel yang telah ditetapkan, yaitu orang-orang yang dianggap dapat mewakili dan representatif dalam menghasilkan data penelitian dan wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam memberikan penjelasan mengenai kompensasi dan kinerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang subjeknya tidak berhubungan langsung dengan masalah penelitian, tetapi sifatnya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti, literatur-literatur baik yang terdapat di perusahaan maupun di perpustakaan, serta informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Hal ini dimaksudkan untuk mencari dasar pemikiran atau teori yang dapat mendukung penelitian ini.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini guna melakukan pengumpulan data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyusunan angket beranjak dari ruang lingkup variabel yang diteliti. Oleh karena itu untuk kepentingan penelitian ini dikonstruksi dua jenis angket, yaitu angket untuk variabel kompensasi dan angket untuk kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dengan menggunakan metode penilaian diri sendiri (*self assessment*) dengan pertimbangan bahwa karyawan lebih mengetahui kelebihan serta kelemahan dirinya dibandingkan dengan atasan atau rekan kerja.

Teknik penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pernyataan.
- 2) Merumuskan item-item pernyataan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam kuesioner merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pernyataan tertulis dan disertai

dengan alternatif jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.

- 3) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pernyataan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert.

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban Berdasarkan Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Sangat tinggi</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sedang</b>	<b>Rendah</b>	<b>Sangat Rendah</b>
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Skala likert digunakan untuk menjangkau sikap atau pendapat dari responden terkait variabel yang diteliti.

## 2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui komunikasi langsung yang dilakukan dengan narasumber untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Bpk. Sandy Yuda selaku manager divisi SDM PT. Sumber Cipta Multiniaga untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang akan diteliti.

## 3. Studi Kepustakaan

Mengumpulkan data-data dan informasi yang dibutuhkan melalui buku-buku, internet, surat kabar dan artikel-artikel yang relevan sehingga bisa membantu pemecahan masalah yang penulis kaji.

**Frendy, 2012**  
**Pengaruh Kompensasi Terhadap...**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



### 3.4.2.1 Pengujian Validitas Instrumen

Dalam melakukan suatu penelitian, data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan hipotesis dijawab oleh data. Instrumen pengumpulan data akan menentukan baik tidaknya penelitian. Maka pengumpulan data harus memenuhi dua persyaratan, yaitu valid dan reliabel.

Menurut Suharsmi Arikunto (2002 : 144) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang memiliki validitas yang rendah”.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua, perhitungan korelasi antara pernyataan kesatu dengan skor total digunakan alat korelasi *Pearson (product moment coefisient of correlation)* dengan rumus:

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

(Suharsimi Arikunto,2002:243)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

Frendy, 2012

Pengaruh Kompensasi Terhadap...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- $\Sigma X$  = Jumlah skor dalam distribusi X  
 $\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X  
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y  
n = Banyaknya responden

Berikut adalah keputusan pengujian validitas instrumen:

1. Item pertanyaan dikatakan valid jika  $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ .
2. Item pertanyaan dikatakan tidak valid jika  $r_{i(x-i)} \leq r_{tabel}$ .

**Tabel 3.4**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<b>0,842</b>	0,374	Valid
2	<b>0,849</b>	0,374	Valid
3	<b>0,881</b>	0,374	Valid
4	<b>0,837</b>	0,374	Valid
5	<b>0,597</b>	0,374	Valid
6	<b>0,849</b>	0,374	Valid
7	<b>0,532</b>	0,374	Valid
8	<b>0,583</b>	0,374	Valid
9	<b>0,633</b>	0,374	Valid
10	<b>0,448</b>	0,374	Valid
11	<b>0,594</b>	0,374	Valid
12	<b>0,520</b>	0,374	Valid
13	<b>0,548</b>	0,374	Valid
14	<b>0,618</b>	0,374	Valid
15	<b>0,576</b>	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Frendy, 2012  
Pengaruh Kompensasi Terhadap...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan  $n=30-2=28$  maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,374.

Dengan memperhatikan tabel 3.4, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kompensasi (X) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<b>0,600</b>	0,374	Valid
2	<b>0,554</b>	0,374	Valid
3	<b>0,391</b>	0,374	Valid
4	<b>0,540</b>	0,374	Valid
5	<b>0,465</b>	0,374	Valid
6	<b>0,612</b>	0,374	Valid
7	<b>0,565</b>	0,374	Valid
8	<b>0,457</b>	0,374	Valid
9	<b>0,422</b>	0,374	Valid
10	<b>0,615</b>	0,374	Valid
11	<b>0,729</b>	0,374	Valid
12	<b>0,550</b>	0,374	Valid
13	<b>0,450</b>	0,374	Valid
14	<b>0,525</b>	0,374	Valid
15	<b>0,600</b>	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Dengan memperhatikan tabel 3.5, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid, karena setiap item pernyataan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

### 3.4.2.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian disamping harus *valid*, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Arikunto (2002:154) menyatakan bahwa realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Croanbach* sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:171})$$

Keterangan :

$R$  = koefisien reliabilitas instrumen

$K$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum \sigma_b^2$  = total varians butir

$\sigma_1^2$  = total varians

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \left[ \frac{\sum(X)^2}{N} \right]}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

Keterangan:

$\sigma_i^2$  = Varians total

$\sum x$  = Jumlah Skor

N = Jumlah responden

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 14.0 for window.

**Tabel 3.6**

**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kompensasi	<b>0,912</b>	0,374	Reliabel
Kinerja	<b>0,812</b>	0,374	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010:61).

**Tabel 3.7**

**Populasi Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran**

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Marketing Manager	1
2	Supervisor	4
3	Sales Coordinator	4
4	Team Leader	8
5	Promoter	12
6	Salesman	18
<b>Total</b>		<b>47</b>

#### 3.5.2 Sampel

Dalam penelitian ini tidak semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya adalah keterbatasan biaya, tenaga serta waktu yang tersedia. Maka itulah peneliti diperkenankan mengambil sebagian objek dari populasi yang dinamakan sampel.

Menurut Sugiyono (2006:73), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan

penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.”

Dari jumlah populasi yang subjeknya tidak mencapai 100 atau hanya 47 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi sependapat dengan Suharsini Arikunto (2002): “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”

### **3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.6.1 Rancangan Analisis Data**

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel kompensasi (X) terdapat pengaruhnya atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Secara garis besar menurut Sugiyono (2002:74), langkah-langkah pengolahan data yaitu :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada, dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima.

3. *Tabulating*, dalam hal ini hasil *coding* dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Rekapitulasi Hasil Skoring Angket**

Responden	Skor Item							Total
	1	2	3	4	5	.....	n	
1								
2								
3								
n								

Sumber : Sugiyono, 2002:28

4. Analisis

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan 2 macam analisis yaitu :

- 1) 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 :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

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

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$



Keterangan :

$x_i$  = jumlah skor hasil angket variabel x

$x_1 - x_n$  = jumlah skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Tinggi :  $SK = ST \times JB \times JR$

Rendah :  $SK = SR \times JB \times JR$

Keterangan :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

JB = jumlah bulir

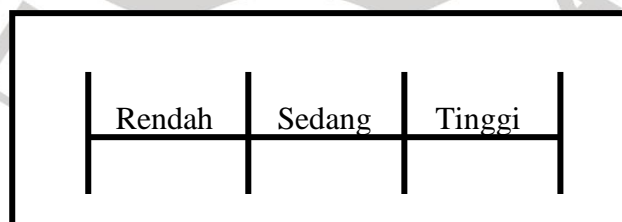
JR = jumlah responden

2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

3) Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah

d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian



**Rentang Nilai**

Sumber : Riduwan (2007:88)

**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum Penelitian**

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

2) Analisis Verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan prosedur sebagai berikut :

**a. Mengubah data ordinal ke interval**

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Methode Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut dengan frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:
$$NS \equiv \frac{(\text{Densityat Lower Limit}) - (\text{Densityat Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$
8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y \equiv NS + k \quad K = [1 + |Ns_{\min}|]$$

Langkah-langkah tersebut jika dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat seperti berikut :

**Tabel 3.9**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Scala Value					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +1

### b. Uji Korelasi

Uji korelasi atau analisis korelasi yaitu teknik untuk menentukan sampai sejauh mana hubungan antara dua variabel yaitu X dengan variabel Y. Untuk mengetahui korelasinya, digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

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

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel

yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.10**

**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

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

Sumber : Sugiyono (2007,183)

**c. Analisis Regresi Sederhana**

Menurut Sugiyono (2007:203) “Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional”. Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan (variabel Y) dipengaruhi oleh kompensasi (variabel X).

Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2004:204) adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

Frendy, 2012  
Pengaruh Kompensasi Terhadap...

- $Y$  = Kinerja Karyawan  
 $a$  = Harga  $Y$  bila  $X=0$  (harga konstan)  
 $b$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan yang didasarkan pada kompensasi.  
 $X$  = Kompensasi yang mempunyai nilai tertentu

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

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

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad (\text{Sudjana, 2002:315})$$

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ , maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sudjana, 2002})$$

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai  $r^2$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan.

### 3.6.2 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang dianalisis yaitu kompensasi (X) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ( $t_{student}$ ). Rumus dari *distribusi t student* adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2006:184})$$

Keterangan:

t = distribusi student

r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan.

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

$H_0 : \rho > 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran.

$H_a : \rho \leq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran.

