

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 produktivitas kerja pegawai yang meliputi perbaikan terus-menerus terhadap kualitas, efektivitas pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya, kreatif dan inovatif, kemampuan beradaptasi, kerjasama, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, memahami pekerjaan, motivasi serta disiplin.

Sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. Lokasi penelitian yang dipilih adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung yang beralamat di Jalan Badaksinga No.10 Telp. 2506581.

Berdasarkan variabel penelitian tersebut, maka akan dianalisis mengenai hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. 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 secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Adapun ciri-ciri metode deskriptif menurut Winarno Surakhmad (1994:140) dijelaskan sebagai berikut:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang aktual.
2. Data yang terkumpul mula-mula disusun, dijelaskan, dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini sering disebut metode analitik).

Dengan demikian penelitian ini selain memberikan gambaran tentang keterkaitan fenomena-fenomena yang ada, juga memberikan keterangan tentang keterkaitan variabel-variabel yang diteliti, pengujian hipotesis dan membuat prediksi untuk memperoleh makna dari permasalahan yang diteliti. Dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi mengenai program kompensasi yang dilaksanakan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung serta produktivitas kerja karyawan terhadap pelaksanaan kompensasi tersebut.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini penelitian verifikatif

bertujuan untuk mengetahui hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*, dimana menurut Kerlinger seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:7) bahwa:

“Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari *sampel* yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

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

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2001:39), “Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Tujuan pembuatan definisi variabel adalah untuk menghindari terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti dan juga sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkap. 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. Berdasarkan hal ini, penulis mendefinisikan istilah-istilah yang termuat dalam judul dengan maksud agar memperjelas makna yang terkandung sehingga diharapkan adanya kesamaan dalam landasan berpikir ke arah pembahasan lebih lanjut.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu pelaksanaan kompensasi (X) dan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan.

Skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, yaitu “Skala yang berjenjang yaitu jarak data yang satu dengan yang lainnya tidak sama”. (Sugiyono, 2004:70)

Untuk lebih jelasnya, maka penulis menjabarkan variabel-variabel tersebut ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
1	2	3	4	5	6	7
Kompensasi (X)	Pengelolaan Kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya demi memperoleh/menciptakan memelihara, dan mempertahankan produktivitas. (Justine T. Sirait, 2006:181)	1. <i>Adequate</i>	a. Kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah b. Kesesuaian gaji dengan tuntutan serikat pekerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah ▪ Tingkat kesesuaian gaji dengan tuntutan serikat pekerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	1 2
		2. <i>Equitable</i>	a. Pembayaran berdasarkan analisis pekerjaan b. Pembayaran berdasarkan kemampuan kerja c. Pembayaran berdasarkan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pembayaran berdasarkan analisis pekerjaan ▪ Tingkat pembayaran berdasarkan kemampuan kerja ▪ Tingkat pembayaran berdasarkan kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	3 4 5
		3. <i>Balance</i>	a. Komposisi jenis kompensasi yang seimbang	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat komposisi jenis kompensasi yang seimbang 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	6
		4. <i>Cost effectiveness</i>	a. Kesesuaian gaji dengan kemampuan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian gaji dengan kemampuan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	7
		5. <i>Secure</i>	a. Kompensasi memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kompensasi memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	8

Tabel 3.2
Lanjutan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
1	2	3	4	5	6	7
		6. <i>Incentive providing</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Program insentif b. Kompensasi memotivasi karyawan c. Kompensasi menuju efektivitas dan produktivitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat program insentif ▪ Tingkat kompensasi memotivasi karyawan ▪ Tingkat kompensasi menuju efektivitas dan produktivitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> 9 10 11,12
		7. <i>Acceptable to the employee</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Komunikasi kompensasi terhadap karyawan b. Transparansi dalam sistem kompensasi c. Keterlibatan karyawan dalam evaluasi sistem kompensasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat komunikasi kompensasi terhadap karyawan ▪ Tingkat transparansi dalam sistem kompensasi ▪ Tingkat keterlibatan karyawan dalam evaluasi sistem kompensasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> 13 14 15
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas menurut <i>National Productivity Board Singapore</i> adalah sikap mental (<i>attitude of mind</i>) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. (Sedarmayanti, 2001:56)	1. Perbaikan terus-menerus	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela b. Mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela ▪ Tingkat mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> 1 2

Tabel 3.3
Lanjutan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
1	2	3	4	5	6	7
		2. Efektivitas	a. Serangkali melampaui standar-standar yang telah ditetapkan	▪ Tingkat melampaui standar-standar yang telah ditetapkan	▪ Ordinal	3
			b. Selalu melakukan perencanaan kerja	▪ Tingkat melakukan perencanaan kerja		4
		3. Efisiensi	a. Sangat menyadari dan mempedulikan masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya	▪ Tingkat menyadari dan mempedulikan masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya	▪ Ordinal	5
			4. Kreatif dan inovatif	a. Secara terus-menerus selalu mencari berbagai gagasan baru dalam melakukan pekerjaan	▪ Tingkat mencari berbagai gagasan baru dalam melakukan pekerjaan	▪ Ordinal
		b. Secara terus-menerus selalu mencari berbagai cara penyelesaian tugas yang lebih baik		▪ Tingkat mencari berbagai cara penyelesaian tugas yang lebih baik	7	
		5. Kerjasama	a. Dapat berperan sebagai rekan kerja dengan baik	▪ Tingkat berperan sebagai rekan kerja dengan baik	▪ Ordinal	8
			b. Dapat berperan sebagai pemimpin dengan baik	▪ Tingkat berperan sebagai pemimpin dengan baik		9

Tabel 3.4
Lanjutan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan
1	2	3	4	5	6	7
		6. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan	a. Selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat bersikap positif terhadap pekerjaannya 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	10
		7. <i>Knowledge</i> terhadap pekerjaan	a. Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	11
			b. Selalu mampu mempelajari sesuatu hal baru dengan cepat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan mempelajari sesuatu hal baru dengan cepat 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	12
		8. Motivasi	a. Dapat memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	13
		9. Disiplin	a. Menggunakan waktu secara efektif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat penggunaan waktu secara efektif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	14
			b. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kehadiran yang baik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	15

3.4 Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Penarikan Sampel

3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian.

Winarno Surakhmad (1994:134) mengatakan bahwa “Sumber primer adalah sumber-sumber yang memberikan data langsung dari tangan pertama dan sumber yang mengutip dari sumber lain disebut sumber sekunder”.

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian yaitu karyawan Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian di mana subjeknya 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

Teknik pengumpulan data merupakan proses pengumpulan data primer untuk keperluan penelitian. Data yang dikumpulkan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengumpulan data ini dilakukan melalui suatu prosedur yang sistematis dan melalui suatu teknik tertentu yang biasanya dilakukan melalui *interview*, angket (kuesioner) observasi dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang diperoleh untuk mendapatkan data. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati secara langsung kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung. Khususnya yang berhubungan dengan pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat.
2. *Interview* yaitu dialog langsung dengan pihak perusahaan diantaranya dengan bagian Sumber Daya Manusia serta Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung sebagai wakil dari perusahaan untuk memperoleh data mengenai profil perusahaan dan jenis-jenis kompensasi yang diberikan terhadap karyawan.
3. 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. Dalam menyusun kuisisioner, dilakukan beberapa prosedur berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi kuisioner atau daftar pertanyaan.
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:128), “Instrumen tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih”.
- c. Responden hanya membubuhkan tanda cakra pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat, yang telah disediakan.
- d. Menetapkan pemberian skor pada setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2004:86), “Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif”.

3.4.3 Teknik Penarikan Sampel

3.4.3.1 Populasi

Suharsimi Arikunto (2002:108) mengemukakan bahwa, “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sedangkan menurut Sudjana (2000:19), “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”.

3.4.1 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:109), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sugiyono (2004:56) menyatakan bahwa, “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel”.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi sesuai dengan pendapat Arikunto (2002:108) bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi dari keseluruhan populasi yaitu 41 orang karyawan Seksi Pencatat Meter Wilayah Bandung Barat PDAM Kota Bandung akan dijadikan sampel semua.

3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

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 skor item. Korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Untuk menentukan tingkat validitas suatu item kuisioner, maka digunakan metode korelasi *Product Moment* untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden (Y) dengan skor masing-masing item (X) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
 x = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel x
 y = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel y
 n = Jumlah responden

Kriteria pengujian : r hitung $>$ r tabel : valid
 r hitung \leq r tabel : tidak valid

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

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,80. Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$C\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad (\text{Sugiyono, 2004:282-284})$$

Keterangan:

K = jumlah item

$\sum si^2$ = jumlah varians setiap item pertanyaan

$\sum st^2$ = varians skor total

Uji statistik dihitung dengan persamaan:

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

Kriteria pengujian : t hitung > t tabel : reliabel

t hitung \leq t tabel : tidak reliabel

Harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

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

Sumber: Sugiyono (2004:216)

3.5.2 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 hubungan antara variabel Kompensasi (X)

dan variabel Produktivitas 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 3.6
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. Rekapitulasi nilai angket variabel Kompensasi (X) dan variabel Produktivitas Kerja (Y).
4. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel Kompensasi (X) dan variabel Produktivitas 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:

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

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

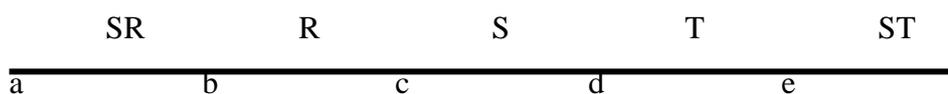
Keterangan: SR = skor terendah

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, 2001: 66)

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel Kompensasi (X) dan variabel Produktivitas Kerja (Y).
5. Pengujian koefisien korelasi. Penelitian ini menggunakan korelasi dalam menganalisis data. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2004:212) yang 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.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:213})$$

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

Kriteria pengujian : r hitung \leq r tabel : H_0 diterima, H_1 ditolak
 r hitung $>$ r tabel : H_0 ditolak, H_1 diterima

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi antara hubungan pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas karyawan yaitu dengan menggunakan rumus: $KD = \Gamma^2 \times 100\%$.