

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur atau cara-cara untuk melaksanakan dan mengarahkan penelitian agar dapat menggunakan metode yang tepat. Oleh karena itu metode merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian agar tujuan dari sebuah penelitian dapat tercapai.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998 :131) bahwa :

“Metode merupakan suatu cara utama yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan menggunakan teknik dan alat-alat tertentu. Cara utama ini dipergunakan setelah penyelidik mempertimbangkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan”.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu untuk melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih melalui analisa data yang didapat. Metode deskriptif lebih menekankan pada suatu studi untuk memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung. Seperti dikemukakan oleh Moh. Nasir (1999:63) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Adapun tujuan dari penelitian deskriptif menurut Moh. Nazir (1999:63) adalah: “Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran

atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta sifat-sifat hubungan antar fenomena yang diselidiki.”

Alasan dipergunakannya metode ini, karena tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dan penyelidikan ini menuturkan, mengklasifikasikan dan mengolah data yang terkumpul.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian merupakan sumber data, artinya sifat atau karakteristik dari sekelompok subjek, gejala atau objek, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2004:90) yang mengemukakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Selanjutnya Sugiyono dalam (Riduwan,2006:56) mengemukakan bahwa, “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan yang dimaksud sampel menurut Suharsimi Arikunto (2002: 109) bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti”. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, Suharsimi Arikunto (2002: 112) menyatakan bahwa: “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek yang diteliti kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Berdasarkan data yang telah didapat peneliti dari PT INTI (Persero) Bandung jumlah populasi pada bagian Pemasaran di empat Divisi yaitu Divisi

Jaringan Telekomunikasi Privat (JTP), Divisi Jaringan Integrasi Teknologi (JIT), Divisi Jaringan Telekomunikasi Seluler (JTS), dan Jaringan Telekomunikasi Tetap (JTT) sebanyak 53 orang, maka teknik sampel yang diambil adalah sampel total atau penelitian populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998:100) bahwa, sampel yang jumlahnya sebesar populasi yang dijadikan objek penelitian disebut sampel total.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Sebelum hubungan-hubungan antar variabel diadakan pengujian maka setiap variabel akan diukur dan dijabarkan melalui operasionalisasi variabel. Penelitian ini mempelajari dua variabel, yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (independen variabel) dan motivasi berprestasi sebagai variabel terikat (dependen variabel).

3.3.1 Operasional Variabel Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Gambaran variabel ini diperoleh berdasarkan skor angket persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya. Semakin tinggi skor angket seorang karyawan semakin baik pula persepsinya terhadap kompensasi yang diterimanya. Indikator variabel ini meliputi 1) gaji, 2) insentif, 3) tunjangan, 4) fasilitas.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Kompensasi (X)

Indikator	Ukuran	No. Item	Skala
1. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemberian gaji sesuai dengan jabatan b. Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggungjawab c. Ketepatan waktu d. Cukup memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari e. Pemberian kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku 	1,2, 3,4,5	Ordinal
2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemberian secara adil dan merata b. Bonus c. Pemberian insentif yang lebih tinggi 	6,7,8,9	Ordinal
3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Tunjangan istri/suami dan anak b. Tunjangan hari raya c. Asuransi d. Pemberian dana pensiun e. Tunjangan pendidikan f. Tunjangan cuti tahunan g. Tunjangan jabatan, prestasi, kinerja h. Tunjangan perumahan, transportasi 	10,12,13,4,15 16,17,18,19	Ordinal
4. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyediaan fasilitas yang memadai b. Menunjang kelancaran pelaksanaan kerja c. Keleluasaan untuk memanfaatkan fasilitas yang ada d. Kenyamanan 	20,21,22, 23,24	Ordinal

Sumber: Henry Simamora (2004: 442-445)

3.3.2 Operasional Variabel Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah dorongan yang kuat pada diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas sebaik-baiknya dengan segala tantangan dan hambatan untuk mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Gambaran variabel ini diperoleh berdasarkan skor angket persepsi karyawan terhadap karakteristik motivasi berprestasi yang dimilikinya. Semakin tinggi skor seseorang, semakin tinggi pula tingkat motivasi berprestasi karyawan tersebut.

Merujuk pada teori motivasi berprestasi dari McClelland, motivasi dalam penelitian ini meliputi indikator 1) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), 2) kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), dan 3) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

1. Indikator kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Indikator kebutuhan akan prestasi ini diukur melalui karakteristik 1) tanggung jawab, 2) tujuan yang ingin dicapai, 3) inisiatif dalam melakukan pekerjaan, 4) kemampuan menerima umpan balik, dan 5) dorongan/keinginan untuk berani mengambil resiko.
2. Indikator kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan karyawan untuk berinteraksi dan bersahabat dengan orang lain. Indikator kebutuhan afiliasi ini diukur melalui karakteristik 1) dorongan/keinginan untuk bekerja sama dalam melakukan pekerjaan, 2)

dorongan/keinginan untuk membantu orang lain, dan 3) dorongan/keinginan untuk bersahabat.

3. Indikator kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan karyawan untuk mencapai kedudukan yang terbaik dalam perusahaan. Indikator ini diukur melalui karakteristik 1) dorongan/keinginan untuk bersaing dengan orang lain, 2) dorongan/keinginan untuk mempengaruhi orang lain, 3) dorongan/keinginan untuk mengendalikan orang lain, dan 4) dorongan/keinginan untuk aktif dalam melaksanakan kebijakan perusahaan.

Table 3.2
Operasional Variabel Motivasi Berprestasi (Y)

Indikator	Ukuran	No. Item	Skala
1. Kebutuhan akan prestasi	a. Pekerjaan inovatif b. Pekerjaan yang menantang c. Inisiatif dalam bekerja d. Umpan balik yang cepat dari hasil pekerjaan e. Adanya kritik dan saran dalam pelaksanaan pekerjaan f. Adanya tujuan pekerjaan secara realistis g. Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan h. Keinginan mencapai tujuan lebih baik dari sebelumnya i. Disiplin dalam bekerja	1,2,3, 4,5,6,7, 8,9,10	Ordinal
2. Kebutuhan akan afiliasi	a. Keinginan bekerjasama dalam bekerja b. Keinginan menciptakan interaksi/hubungan yang saling menyenangkan dengan orang lain c. Keinginan mengembangkan interaksi/hubungan yang saling menyenangkan	11,12,13 14,15,16	Ordinal

	d. Keinginan saling bantu dalam kondisi sulit e. Berani mengakui kelebihan, memberikan saran dan kritik pada orang lain dengan tata cara dan etika yang sopan		
3.Kebutuhan akan kekuasaan	a. Keinginan bekerja dalam suasana yang penuh kompetitif b. Keinginan memperoleh prestasi lebih baik dari orang lain c. Keinginan mengadakan pendekatan untuk mempengaruhi orang lain dengan tetap menjaga prestasi d. Keinginan menjaga hubungan yang harmonis dengan orang lain e. Respons cepat tanggap terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan	17,18,19 20,21,22	Ordinal

Sumber: A.A.A Prabu Mangkunegara (2002:103)

Tabel 3. 3
Kisi-kisi Angket Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Indikator	Bulir Pernyataan	
		(+)	(-)
Kompensasi (Variabel X)	1. Gaji	1,2,3,4,5	-
	2. Insentif	6,7,8,9	-
	3. Tunjangan	10,11,12,13,14,15, 16,17,18,19	-
	4. Fasilitas	21,22,23,24	-
Motivasi Berprestasi (Variabel Y)	1. Kebutuhan akan prestasi	1,2,3,4,5, 6,7,9,10	-
	2. Kebutuhan akan afiliasi	13,15	11,14,16
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	17,18,19, 21,22	20

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung berhubungan dengan objek penelitian maupun tidak berhubungan secara langsung dengan objek penelitian. Suharsimi Arikunto (2002 :114) sumber data penelitian adalah “Subjek dari mana data dapat diperoleh”. Oleh karena itu untuk menjaga kevalidan dari data yang diperoleh, maka sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Sumber Data Primer

Merupakan sumber data yang diambil dari responden penelitian yang dianggap dapat mewakili dan representatif dalam menghasilkan data penelitian, yang dalam hal ini adalah karyawan PT INTI (Persero) Bandung yang dijadikan sasaran pengambilan data dengan menggunakan angket.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Merupakan sumber data yang berasal di luar responden penelitian yang sifatnya mendukung dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian, seperti dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada di PT INTI (Persero) Bandung maupun yang berasal dari studi literatur atau kepustakaan yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan

istilah teknik pengumpulan data. Adapun tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk memperoleh ukuran tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi berprestasi karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan beberapa pertanyaan kepada sumber yang ada di lokasi penelitian untuk menemukan permasalahan mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi berprestasi karyawan dan untuk mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Untuk teknik pengumpulan data penunjang digunakan studi dokumentasi. Studi dokumentasi ini bersumber dari dokumen yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi berprestasi karyawan.

3.5.3 Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kemudian dikumpulkan kembali untuk dianalisis dalam rangka menguji validitas dan reliabilitas angket. Dalam pengisian angket, responden tinggal memilih alternatif jawaban dengan cara melingkari atau memberi tanda silang salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen menggunakan analisis item, yakni dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas instrumen adalah *Person Product Moment* sebagai berikut:

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

(Riduwan, 2006:98)

Keterangan:

R_{hitung} = Korelasi antara variabel X dan Y

X = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba

Y = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

n = Jumlah responden uji coba

Setelah harga r_{hitung} diperoleh, kemudian disubstitusikan ke dalam rumus *t student* (Riduwan, 2006:98) untuk mengetahui validitas instrumen dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi hasil r hitung

n = jumlah responden

Validitas tiap item akan terbukti jika harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 99% atau 95% atau 90%. Apabila hasil t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} pada taraf signifikan di atas maka item angket tersebut tidak valid. Sebaliknya, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka angket tersebut valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrumen dalam mengungkap fenomena dari sekelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Untuk melakukan uji reliabilitas penulis menggunakan rumus *alpha* (Riduwan, 2006:115) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

Langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode *Alpha* menurut Riduwan (2006:125) adalah sebagai berikut:

1. Menghitung Varians Skor tiap-tiap item dengan rumus:

$$S_i = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

2. Menjumlahkan Varians semua item dengan rumus:

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 \dots S_n$$

Dimana:

$\sum S_i$ = Jumlah Varians semua item

$S_1, S_2, S_3 \dots n$ = Varians item ke- 1, 2, 3.....n

3. Menghitung varians total dengan rumus:

$$S_t = \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_t = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_t)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

4. Masukan nilai ke dalam rumus Alpha di atas.

Hasil perhitungan r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 5\%$,

dengan kriteria kelayakan: jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel

$r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel

4. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan Y, untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:81) sebagai berikut :

a) Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus :

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

b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, 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 :

o Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

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

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

o Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

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

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

5. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran pemberian kompensasi dan motivasi berprestasi pada bagian pemasaran Di PT. INTI (Persero) Bandung.

3.8 Teknik Pengolahan Data

Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dalam bentuk skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval. Secara teknis operasional peengubahan data dari ordinal ke interval menggunakan bantuan *Software Microsoft Excel 2003* melalui *Method of Successive Interval*.

Dalam rangka menguji hipotesis, data interval tersebut harus melewati uji persyaratan regresi yang meliputi uji normalitas dan kelinieran regresi, setelah itu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansinya.

3.8.1 Menguji Normalitas Variabel

Uji normalitas yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode Chi-kuadrat. Langkah kerja uji normalitas dengan metode Chi-kuadrat menurut Riduwan (2006:121) adalah sebagai berikut:

1. Mencari skor terbesar dan terkecil
2. Mencari nilai rentangan (R)

$$R = \text{skor terbesar} - \text{skor terkecil}$$

3. Mencari banyaknya kelas (BK)

$$BK = 1 + 3,3 \log n \text{ (Rumus Sturgess)}$$

4. Mencari nilai panjang kelas (i)

$$i = \frac{R}{BK}$$

5. Membuat tabulasi dengan tabel penolong distribusi frekwensi sebagai berikut:

Tabel 3.6
Distribusi Frekuensi Variabel

No	Kelas Interval	F	Nilai Tengah (X _i)	X _i ²	f. X _i	f. X _i ²
1						
2						
3						
N						

6. Mencari rata-rata (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum fX_i}{n}$$

7. Mencari Simpangan Baku (Standar Deviasi)

$$s = \sqrt{\frac{n \cdot \sum fX_i^2 - (\sum fX_i)^2}{n \cdot (n-1)}}$$

8. Membuat daftar frekwensi yang diharapkan dengan cara:

- Menentukan batas kelas, yaitu angka skor kiri kelas interval pertama dikurangi 0,5 dan kemudian angka-angka skor kanan kelas interval ditambah 0,5
- Mencari nilai Z score untuk batas kelas interval dengan rumus

$$z = \frac{\text{Bataskelas} - \bar{x}}{s}$$

Mencari luas 0-z dari tabel kurva Normal dari 0-z dengan menggunakan angka-angka untuk batas kelas.

- c. Mencari luas kelas tiap interval dengan cara mengurangkan angka-angka 0-z yaitu angka baris pertama dikurangi baris kedua, angka baris kedua dikurangi baris ketiga dan begitu seterusnya, kecuali untuk angka yang berbeda pada baris yang paling tengah ditambahkan dengan angka pada baris berikutnya.
- d. Mencari frekwensi yang diharapkan (f_e) dengan cara mengalikan luas tiap interval dengan jumlah responden.

Tabel 3.7

Frekuensi yang diharapkan (f_e) dan hasil pengamatan (f_o) untuk variabel

No	Batas Kelas	Z	Luas 0-Z	Luas tiap kelas interval	Fe	fo
1						
2						
3						
N						

9. Mencari Chi Kuadrat hitung (χ^2_{hitung})

$$\chi^2_{hitung} = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

10. Membandingkan χ^2_{hitung} dengan nilai χ^2_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = $k-1$, maka dicari pada tabel chi kuadrat di dapat:

jika $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ artinya distribusi data tidak normal

jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi normal

Sehingga diperoleh kesimpulan bisa tidaknya analisis regresi dilanjutkan.

3.8.2 Uji Regresi Linier Sederhana

a. Mencari Persamaan Regresi

Menurut Sugiyono (2003:243) "Analisis regresi dilakukan bila hubungan kausal atau fungsional". Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk

mengetahui apakah efektif atau tidak efektif Motivasi Berprestasi Karyawan (variabel Y) dipengaruhi oleh kompensasi (variabel X). Perhitungan untuk mencari persamaan regresi dalam Riduwan (2006:148) menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

\hat{Y} = Motivasi Berprestasi karyawan yang diprediksikan

X = Kompensasi yang mempunyai nilai tertentu

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Dimana:

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan a dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

b. Menguji Linieritas Regresi

Langkah kerja uji linearitas regresi dalam Riduwan (2006:126) adalah sebagai berikut:

1. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg[a]}}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg[a]}} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg[b|a]}}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}[b|a]} = b \cdot \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \right\}$$

3. Mencari jumlah kuadrat residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$JK_{\text{Res}} = \Sigma Y^2 - JK_{\text{Reg}[b|a]} - JK_{\text{Reg}[a]}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus :

$$RJK_{\text{Reg}[a]} = JK_{\text{Reg}[a]}$$

5. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{\text{Reg}[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg}[b|a]} = JK_{\text{Reg}[b|a]}$$

6. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Res}} = \frac{JK_{\text{Res}}}{n - 2}$$

7. mengurutkan data mulai dari data terkecil sampai dapat data terbesar disertai pasangannya

8. Mencari jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$$

9. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{\text{TC}} = JK_{\text{Res}} - JK_E$$

10. Mencari rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{TC}} = \frac{JK_{\text{TC}}}{k - 2}$$

11. Mencari rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n - k}$$

12. Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

Tabel 3.8

Tabel Ringkasan Anova Variabel X dan Y untuk Uji Linieritas

Sumber Variansi	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat	Rata-rata jumlah kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	N	$\sum Y^2$	-	Linier	linier
Regresi (a)	1	$JK_{reg(a)}$	$RJK_{reg(a)}$	Keterangan:	
Regresi (b/a)	1	$JK_{reg(b/a)}$	$RJK_{reg(b/a)}$		
Residu	n-2	JK_{Res}	RJK_{Res}		
Tuna cocok	k-2	JK_{TC}	RJK_{TC}		
Kesalahan (Error)	n-k	JK_E	RJK_E		

13. Menentukan keputusan pengujian atau kriteria uji linier, yakni

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya regresi linier

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya regresi tidak linier

14. Mencari nilai F_{tabel} dengan rumus:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk\ TC, dk\ E)}$$

15. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

3.8.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel kompensasi terhadap motivasi berprestasi karyawan digunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dengan r^2 dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{b\{n\Sigma XiYi - (\Sigma Xi)(\Sigma Yi)\}}{n\Sigma Yi^2 - (\Sigma Yi)^2}$$

3.8.4 Uji Signifikansi

Langkah terakhir dari analisis data adalah menguji signifikansi. Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, menurut Riduwan (2005:152) uji signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

Langkah 1. Mencari F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

Langkah 2. Mencari F_{tabel} dengan rumus:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk\ reg\ b/a, dk\ res)}$$

Langkah 3. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Kriteria yang digunakan yaitu :

1. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dinyatakan signifikan.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dinyatakan tidak signifikan.

3.8.5 Rancangan Pembahasan

Data yang sudah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis. Langkah pertama yang dilakukan dalam teknik analisis adalah mengubah data ordinal menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval*. Data interval

tersebut harus melewati uji persyaratan yang meliputi uji normalitas, uji regresi, dan uji signifikansi dalam rangka menguji hipotesis.

Angka-angka hasil pengujian hipotesis yang diperoleh diinterpretasikan agar hasil penelitian memiliki makna. Untuk memperkuat hasil penelitian, pembahasan tidak hanya memuat angka-angka yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis tetapi juga didukung dengan hasil wawancara, observasi, dan teori-teori yang mendukung.

Hasil akhir dapat diperoleh setelah langkah-langkah di atas dijalankan, sehingga dapat dilihat bagaimana pemberian kompensasi yang terjadi pada bagian pemasaran di PT. INTI (Persero) Bandung dilihat dari indikator-indikator yang dirumuskan, dan bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi karyawan.

