

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten APJ Purwakarta, yang beralamat di Jl. KK Singawinata No. 50 Purwakarta. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel Kompensasi (X) sebagai variabel independen (bebas) dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Dalam hal ini penulis mencoba menganalisis sampai sejauhmana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian, terlebih dahulu seorang peneliti harus menentukan metode apa yang akan digunakannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengarahkan dan menjadi pedoman bagi seorang peneliti dalam melaksanakan penelitian. Pemilihan metode penelitian pun harus tepat supaya analisis penelitiannya mendapatkan hasil yang akurat. Sugiyono (2005:1) mengemukakan bahwa: “Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.”

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut pendapat Sugiyono (2005:11) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian. Sedangkan jenis penelitian

verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*.

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2005:7):

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

3.2.2 Disain Penelitian

Nazir (2003:85) mengatakan bahwa “Disain penelitian harus mengikuti metode penelitian”. Sementara Kerlinger (2004:484) mengemukakan bahwa “Disain penelitian dibuat untuk menjadikan peneliti mampu menjawab pertanyaan penelitian dengan sevalid, seobjektif, setepat dan sehemat mungkin”.

Disain penelitian juga dapat diartikan sebagai rencana struktur, dan strategi. Sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan perencanaan penelitian, yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data, yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Sebagai strategi, disain penelitian merupakan penjelasan rinci tentang apa yang akan dilakukan peneliti dalam rangka pelaksanaan penelitian.

Adapun disain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah disain kausalitas. Desain kausalitas ini tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi, mana variabel yang dipengaruhi. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Malhotra (2005:100) bahwa disain kausalitas tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan bukti mengenai hubungan sebab-akibat. Maka disain kausalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi variabel dipergunakan untuk menghindari perbedaan penafsiran serta kekeliruan yang mungkin terjadi terhadap istilah-istilah yang dipergunakan. Dengan definisi variabel maka permasalahan yang diteliti akan terarah. Menurut Sugiyono (2005:20-21) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang ataupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini penulis menetapkan dua variabel utama yang diamati, yaitu variabel Kompensasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Kedua variabel tersebut diukur dengan menggunakan instrumen berskala ordinal. Untuk lebih rincinya, operasionalisasi variabel penelitian dapat dirangkum di dalam tabel operasionalisasi variabel berikut ini

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Kompensasi (X)	"Compensation is the human resource management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organizational task." Ivancevich (2007:294)	1. Adequate	<ul style="list-style-type: none"> •Tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah •Tingkat kesesuaian gaji dengan tuntutan serikat kerja 	Ordinal	1
		2. Equitable	•Tingkat pembayaran berdasarkan beban kerja	Ordinal	3
			•Tingkat pembayaran berdasarkan keterampilan kerja.	Ordinal	4
			•Tingkat pembayaran berdasarkan pengalaman kerja	Ordinal	5
		3. Balance	•Tingkat komposisi jenis kompensasi yang seimbang	Ordinal	6
		4. Cost effectiveness	•Tingkat kesesuaian kompensasi deng anggaran perusahaan.	Ordinal	7
			•Tingkat kesesuaian jenis kompensasi dengan kebutuhan hidup karyawan.	Ordinal	8
		5. secure	•Tingkat kompensasi dalam memberikan rasa aman kepada karyawan.	Ordinal	9
			•Tingkat kompensasi memenuhi kebutuhan dasar hidup.	Ordinal	10
		6. Incentive providing	•Tingkat kompensasi memotivasi karyawan	Ordinal	11
			•Tingkat kompensasi menuju efektivitas dan produktivitas.	Ordinal	12
		7. Acceptable to the employee	•Tingkat pemahaman karyawan terhadap sistem kompensasi	Ordinal	13
			•Tingkat transparansi dalam sistem kompensasi.	Ordinal	14
			•Tingkat keterlibatan karyawan dalam evaluasi sistem kompensasi.	ordinal	15
		Kinerja (Y)	"kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	1. quantity of work	• Tingkat target kerja yang dicapai
2. quality of Work	• Tingkat ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan			Ordinal	2
	• Tingkat ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan			Ordinal	3
	• tingkat kerapihan dalam bekerja.			Ordinal	4
3. job knowle ge	• Tingkat pemahaman mengenai pekerjaan			Ordinal	5
	•Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan.			Ordinal	6

diberikan padanya”. Anwar Prabu (2005: 67)	4 <i>creativness</i>	•Tingkat memunculkan ide atau gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	7
	5. <i>cooperation</i>	• Tingkat kemauan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan	Ordinal	8
		•Tingkat kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan	Ordinal	9
	6. <i>dependability</i>	•Tingkat kesadaran dalam penyelesaian pekerjaan	Ordinal	10
		•Tingkat Kehadiran	ordinal	11
7. <i>initiative</i>	•Tingkat semangat dalam melaksanakan tugas	Ordinal	12	
	•Tingkat keseriusan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	13	
8. <i>personal qualities</i>	•Tingkat keramah-tamahan dengan rekan kerja dan atasan	Ordinal	14	
	•Tingkat kemampuan untuk memimpin	Ordinal	15	

3.4 Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Populasi

3.4.1 Sumber Data

Dalam suatu penelitian sudah tentu akan memerlukan data yang akan diteliti baik sebagai subjek maupun sebagai objek penelitian. Suharsimi (2002:107) mengemukakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana dapat diperoleh

Dalam penelitian ini, sumber data penelitian terdiri dari:

1. Data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah sumber data yang berhubungan langsung dengan objek penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) APJ Purwakarta.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang secara tidak langsung memberikan informasi kepada peneliti, sifatnya hanya membantu dan mendukung dalam memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh dari pihak lain dan sumber umum seperti buku teks, ensiklopedi, internet, majalah, surat kabar, jurnal, buletin, dsb.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara dengan apa data yang diperlukan itu diperoleh. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data yang diinginkan dan selanjutnya data tersebut diolah dan hasilnya berguna untuk menguji hipotesis atau mengambil suatu kesimpulan. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas penelitian, penulis menggunakan beberapa teknik yang digunakan sebagai pengumpul data sebagai berikut:

1. Angket atau Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran serangkaian pertanyaan secara tertulis kepada responden . Angket atau kuesioner ini dirancang sendiri disesuaikan dengan kebutuhan. Bentuk Kuesioner yang disebar adalah kuesioner tertutup yaitu pada setiap pernyataan telah disediakan sejumlah alternatif jawabannya untuk dipilih oleh setiap responden dengan kategori skala likert.

Sebelum kuesioner ini digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipertanggung jawabkan, maka angket yang digunakan harus diuji kelayakannya. Hal ini merupakan syarat bahwa instrumen pengumpul data

harus layak, Untuk menguji kelayakan instrumen dilakukan uji validitas dan reabilitas instrumen yang dilakukan terhadap responden.

a. Uji Validitas (*Test of Validity*)

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:146): “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen”. Sedangkan Menurut Masri singarimbun (1995:124), “Validitas menunjukan sejauhmana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi di antara masing-masing pertanyaan dengan skor total”.

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 pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson (product moment coefisient of corelation)* dengan rumus:

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

(Suharsimi Arikunto,2002:146)

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

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

Dimana:

r = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

(Suharsimi Arikunto, 2002:144)

Setelah harga r_{xy} diperoleh, kemudian disubstitusikan ke dalam rumus uji t untuk mengetahui validitas instrumen dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sudjana, 2000:337)

Keterangan :

t = uji signifikansi korelasi

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pernyataan responden yang diteliti dikatakan valid apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Item pernyataan responden yang diteliti dikatakan tidak valid apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas program software SPSS 11.5 dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.2 dan tabel 3.3. Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ atau $(30-2=28)$, maka di dapat nilai t_{tabel} sebesar 2.048 dengan demikian dapat diketahui bahwa item atas pernyataan-pernyataan dapat dikatakan valid apabila

setiap item memiliki t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} , sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Pernyataan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	3.129	2.048	Valid
2	5.201	2.048	Valid
3	4.010	2.048	Valid
4	5.088	2.048	Valid
5	5.335	2.048	Valid
6	7.470	2.048	Valid
7	5.129	2.048	Valid
8	5.652	2.048	Valid
9	11.055	2.048	Valid
10	7.874	2.048	Valid
11	11.842	2.048	Valid
12	9.381	2.048	Valid
13	6.246	2.048	Valid
14	10.617	2.048	Valid
15	8.327	2.048	Valid

Sumber: tehnik perhitungan SPSS 11.5

Berdasarkan perhitungan di atas semua instrumen dinyatakan valid. Sehingga instrumen yang akan digunakan selanjutnya terdiri dari 15 item pernyataan. Hasil pengujian validitas untuk variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Pernyataan	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	5.396	2.048	Valid
2	8.839	2.048	Valid
3	3.867	2.048	Valid
4	4.750	2.048	Valid
5	5.058	2.048	Valid
6	6.226	2.048	Valid
7	5.804	2.048	Valid
8	7.998	2.048	Valid
9	8.839	2.048	Valid
10	8.361	2.048	Valid
11	4.975	2.048	Valid
12	4.975	2.048	Valid
13	4.160	2.048	Valid
14	2.982	2.048	Valid
15	7.470	2.048	Valid

Sumber: tehnik perhitungan SPSS 11.5

Berdasarkan perhitungan di atas semua instrumen dinyatakan valid sehingga instrumen yang akan digunakan selanjutnya terdiri dari 15 item pernyataan.

b. Uji Reliabilitas (*Test of Reliability*)

Untuk dapat memenuhi instrumen penelitian yang sifatnya adalah selalu dapat dipercaya (reliabel), maka digunakan uji reliabilitas, yaitu untuk mengetahui ketepatan nilai angket, artinya instrumen penelitian reliabel bila diujikan pada kelompok yang sama dalam waktu yang berbeda, hasilnya akan sama.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur atau angket dalam penelitian ini digunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

$\sum \sigma^2$ = jumlah *varians* butir soal

σ^2 = *varians* total

(Sugiyono, 2005:282)

Untuk mencari harga *varians* (σ^2) total dan *varians* item dihitung dengan formula:

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

Selanjutnya, penulis melakukan proses perhitungan dan pengolahan uji instrumen dengan menggunakan bantuan *software SPSS 11.5* dan *MS Excel*. Setelah harga r_{11} diperoleh, kemudian dibandingkan dengan harga r pada tabel *Product Moment*. Reliabilitas instrumen akan terbukti jika harga r_{11} lebih besar dari r_{tabel} . Apabila harga r_{11} lebih kecil dari r_{tabel} pada taraf signifikansi, maka instrumen tersebut tidak reliabel. Berikut ini disajikan matrik hasil uji reliabilitas variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan :

Tabel 3.4

**Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kompensasi dan Variabel Kinerja**

Variabel	Hasil		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
X	0,9501	0,374	Reliabel
Y	0,9257	0,374	Reliabel

2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui komunikasi langsung yang dilakukan dengan narasumber untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian untuk mengetahui secara jelas tentang instansi yang berhubungan dengan masalah penelitian.

4. Studi Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data melalui pengkajian dokumen-dokumen, brosur serta laporan yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti.

Sebagai bahan penunjang penelitian ini dilakukan juga studi kepustakaan, yaitu membaca, mempelajari dan menelaah serta mengutip beberapa pendapat dari berbagai sumber berupa buku, diktat, skripsi, internet, surat kabar, dan sumber lainnya yang digunakan sebagai teori.

3.4.3 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2005:72) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi.

Berdasarkan definisi populasi di atas, maka di dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Cabang Purwakarta yang keseluruhannya berjumlah 63 orang.

Tabel 3.5
Daftar jabatan dan jumlah karyawan

No	Jabatan	Jumlah karyawan
1.	Manajer	1 orang
2.	Ass. Manajer Niaga	1 orang
3.	Ass. Manajer Perencanaan	1 orang
4.	Ass. Manajer Operasi Distribusi	1 orang
5.	Ass. Manajer SDM dan Keuangan	1 orang
6.	Supervisor	15 orang
7.	Ahli Muda	3 orang
8.	Ahli Teknik Muda	6 orang
8.	Juru Utama	13 orang
9.	Teknisi Utama	12 orang
10.	Koordinator PDKB	1 orang
11.	Preparator PDKB	1 orang
12.	Kepala regu PDKB	1 orang
13	Linesman PDKB	6 orang
	Jumlah	63 Orang

Sumber : Bag. Adm PT. PLN (persero) APJ Purwakarta

Dikarenakan jumlah karyawan yang relatif sedikit, maka digunakan metode sensus di dalam perhitungan populasi yang tersedia. Dimana di dalam metode sensus ini seluruh karyawan diteliti dan dijadikan objek penelitian. Sehingga didapatkan hasil yang optimal dan resiko kekeliruan dapat diminimalisir.

3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (variabel X) dan kinerja sebagai variabel terikat (variabel Y). Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Editing, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah didisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. Skoring, yaitu pemberian skor atau bobot terhadap item-item kuesioner berdasarkan pola skoring sebagai berikut:

Tabel 3.6
Pedoman Nilai Angket

Pernyataan			
Positif	Bobot	Negatif	Bobot
Jawaban Sangat Setuju	5	Jawaban Sangat Setuju	1
Jawaban Setuju	4	Jawaban Setuju	2
Jawaban Ragu-Ragu	3	Jawaban Ragu-Ragu	3
Jawaban Tidak Setuju	2	Jawaban Tidak Setuju	4
Jawaban Sangat Tidak Setuju	1	Jawaban Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2005:87)

3. Tabulasi, yaitu perekapan data hasil skoring pada langkah ke dua ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7
Tabulasi Data penelitian

Resp.	Skor Item							Total
	1	2	3	4	5	N	
1								
2								
.								
.								
N								

4. *Method of Successive Interval* (MSI)

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. Data yang diperoleh dari pengukuran skala ini disebut data ordinal yaitu data yang berjenjang yang jarak antara satu data dengan data yang lain tidak sama (Sugiyono,2005:70). Dilain pihak, pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval, maka terlebih dahulu data skala ordinal tersebut ditransformasi menjadi data interval menggunakan metode *Successive Interval*. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a. Menentukan banyaknya frekuensi (f)
- b. Menghitung proporsi dengan rumus : $P_i = f/N$
- c. Menerapkan nilai Z yang diperoleh dari table kurva normal baku
- d. Menghitung *Scale Value*(SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Destiny at lower limit} - \text{Destiny at upper limit}}{\text{Area at lower limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Berdasarkan langkah-langkah di atas dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3.8
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi kumulatif					
Nilai					
Scale value					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1 (satu), maka SV terkecil: nilai Minimum + 1

5. Melakukan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

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

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

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel dengan jumlah skor kriterium variabel untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus $\sum xi = x_1 + x_2 + x_3 \dots + X_{63}$

Keterangan: X_i = Jumlah skor hasil angket variabel Y

$X_1 - X_{63}$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Rendah = SR x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Tinggi = ST x JB x JR

Selanjutnya menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi tiga.

$$R = \frac{ST - SR}{3}$$

d. Menentukan daerah kontinum untuk tiap variabel.

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi sederhana digunakan untuk meramalkan (memprediksikan) variabel terikat (Y) bila diketahui variabel bebas (X). Analisis ini didasari oleh hubungan variabel fungsional atau sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dalam penelitian ini, dengan analisis regresi dapat diketahui apakah ada pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Untuk menentukan hubungan fungsional antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Riduwan, 2003:244})$$

Dimana:

a = Harga Y bila X = 0 (harga Konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka terjadi peningkatan, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = nilai tertentu dari variabel bebas

Y = nilai yang diukur dari variabel terikat

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu: $\sum X, \sum Y, \sum XY, \sum X^2, \sum Y^2$, dan mencari nilai a dan b.
2. Nilai dari a dan b pada persamaan regresi linier dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

2. Menghitung Koefisien Korelasi dan Koefisien Deteminasi

Untuk mengetahui korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan hanya dapat dipertanggungjawabkan, jika didasari oleh regresi Y atas X yang berbentuk linier. Untuk n pasang data variabel X dengan variabel Y oleh regresi linier $\hat{Y} = a + bX$, maka dapat dihitung derajat korelasi antara variabel Kompensasi dan variabel Kinerja melalui statistik yang dikenal dengan koefisien korelasi (Korelasi *Product Moment*) dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Riduwan, 2003:227})$$

Untuk mengetahui tingkat hubungan dari kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.9
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

KOEFISIEN KORELASI	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2005:183)

Untuk menentukan besarnya sumbangan variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja karyawan, dapat digunakan rumus koefisien determinasi atau koefisien penentu. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$

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

3.5.2 Uji Hipotesis

Mengingat penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik populasi atau sensus, maka pada penelitian ini tidak menggunakan hipotesis statistik dan taraf signifikansi seperti halnya dalam penelitian dengan teknik sampling. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2004:81) bahwa: “Penelitian yang didasarkan pada data populasi atau sampling total atau sensus tidak melakukan pengujian hipotesis statistik.

3.6 Rancangan Pembahasan

Data yang sudah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis. Langkah pertama yang dilakukan dalam teknik analisis adalah uji validitas dan reliabilitas kemudian mengubah data ordinal menjadi data interval melalui *Method of successive Interval*, setelah itu dilakukan uji regresi

Angka-angka hasil pengujian yang diperoleh diinterpretasikan agar hasil penelitian memiliki makna. Untuk memperoleh hasil penelitian, pembahasan tidak hanya memuat angka-angka 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 keadaan pelaksanaan kompensasi yang terjadi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Purwakarta dilihat dari indikator-indikator yang dirumuskan, dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.