

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun objek dalam penelitian ini ada empat, yang terdiri dari 3 variabel independen (*independent variable*) antara lain variabel X_1 yaitu kemampuan kerja dengan konsep empirisnya yang diukur dari aspek pengetahuan dan keterampilan (*conceptual skill, human skill, dan technical skill*), variabel X_2 yaitu motivasi kerja dengan konsep empirisnya yang diukur dari aspek kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kebutuhan untuk berafiliasi, variabel X_3 yaitu kompensasi dengan konsep empirisnya yang diukur dari aspek *financial* (gaji, insentif, proteksi, dan fasilitas) dan *non financial* (pekerjaan dan lingkungan kerja). Sedangkan yang merupakan variabel dependen (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan (Y) dengan konsep empirisnya yang terdiri atas *quantity of work* (kuantitas kerja), *quality of work* (kualitas kerja), *job knowledge* (pengetahuan terhadap pekerjaan), *creativity* (kreativitas), *cooperation* (bekerjasama), *dependability* (kesadaran diri), *initiative* (inisiatif), dan *personal qualities* (kualitas pribadi).

Subjek penelitian ini adalah karyawan F&B *Product* sebanyak 114 karyawan pada 5 hotel bintang empat di Kota Bandung dimana pra-penelitian

dilakukan pada bulan Agustus 2011. Adapun daftar subjek penelitian yang diteliti yaitu sebagai berikut :

Tabel 0.1 Alamat Objek Penelitian

Hotel	Alamat
Arion Swiss Bell Hotel	Jl. Otto Iskandardinata No. 16 Bandung Phone: 022 4240000 Fax: 022 4266270
Horison Bandung	Jl. Pelajar pejuang 45 No. 121 Bandung Phone: 022 7305000 Fax: 022 7300981
Novotel Bandung	Jl. Cihampelas No.23-25 Bandung Phone: 022 4244001
Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung	Jl. Asia Afrika No. 112 Bandung Phone: 022 4232244 Fax: 022 423187
The Amaroossa Hotel	Jl. Aceh No 71 Bandung Phone: 022 4222221

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, 2011

3.2 Metode Penelitian

Menurut Arikunto (2002:136) “Metode penelitian adalah cara yang akan digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:1), “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah proses atau rangkaian langkah-langkah yang dilakukan dengan terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mandapatkan jawaban terhadap pertanyaan tertentu. Metode penelitian adalah cara untuk memudahkan

mendapatkan suatu hasil dan kesimpulan dari data yang telah diteliti. Hal ini membantu penulis mendapatkan hasil yang tepat dan benar.

Metode penelitian ini berdasarkan variabel yang diteliti yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Seperti pengertian penelitian deskriptif menurut Suharsimi Arikunto (2006:10) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang atau yang sedang terjadi.

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang merupakan hasil survei karyawan F&B *product* pada 5 hotel bintang empat di Kota Bandung. Penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) penelitian ini bertujuan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian lain. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah kemampuan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan apakah kemampuan kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan F&B *product* pada 5 hotel bintang empat di Kota Bandung.

3.3 Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi tiga variabel Independen yaitu kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), kompensasi (X_3) serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Untuk menghindari kekeliruan dalam menafsirkan masalah, maka dalam penelitian ini penulis membatasi variabel yang akan diukur, sehingga variabel-variabel yang akan diteliti diberi batasan-batasan secara operasional sebagai berikut :

Tabel 0.2 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analitis	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. A.A. Prabu Mangkunegara (2008:67)	Persepsi atasan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari : 1. <i>Quantity of work</i> (kuantitas kerja) 2. <i>Quality of work</i> (kualitas kerja) 3. <i>Job knowledge</i> (pengetahuan terhadap pekerjaan) 4. <i>Creativeness</i> (kreativitas) 5. <i>Cooperation</i> (bekerjasama) 6. <i>Dependability</i> (kesadaran diri) 7. <i>Initiative</i> (inisiatif) 8. <i>Personal Qualities</i> (kualitas pribadi)	Data di peroleh dari penilaian atasan terhadap karyawan dengan menggunakan skala <i>semantic deferential</i> mengenai : 1. <i>Quantity of work</i> (kuantitas kerja) • Tingkat kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang ditentukan • Tingkat kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
			2. <i>Quality of work</i> (kualitas kerja) • Tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan • Tingkat kerapihan dalam bekerja	Ordinal
			3. <i>Job knowledge</i> (pengetahuan terhadap pekerjaan) • Tingkat penguasaan pekerjaan • Tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan • Tingkat pemahaman pekerjaan	Ordinal
			4. <i>Creativeness</i>	Ordinal

			(kreativitas) <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan memberikan ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan 	
			5. <i>Cooperation</i> (bekerjasama) <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya • Tingkat kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja 	Ordinal
			6. <i>Dependability</i> (kesadaran diri) <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kehadiran tepat waktu di tempat kerja • Tingkat kesediaan bekerja lembur jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan 	Ordinal
			7. <i>Initiative</i> (inisiatif) <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan baru tanpa harus mendapat perintah atasan • Tingkat upaya karyawan meningkatkan prestasi kerja • Tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara mandiri 	Ordinal
			8. <i>Personal Qualities</i> (kualitas pribadi) <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penampilan dalam bekerja • Tingkat kejujuran dalam menggunakan kewenangan • Tingkat kemampuan mempengaruhi orang lain 	Ordinal
Kemampuan kerja (X_1)	Kemampuan adalah kesanggupan seseorang terhadap suatu hal dengan dasar	Persepsi atasan terhadap kemampuan kerja karyawan yang dilihat dari :	Data di peroleh dari penilaian atasan terhadap karyawan dengan menggunakan skala <i>semantic deferential</i>	Ordinal

	<p>penguasaan dan pemahaman dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.</p> <p>Mohamad Rifai (1997:42)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge/</i> Pengetahuan 2. <i>Skill/</i> Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Conceptual Skill</i> b. <i>Human Skill</i> c. <i>Technical Skill</i> 	<p>mengenai :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge/</i> Pengetahuan <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengetahuan di bidang pekerjaan yang dikerjakan 2. <i>Skill/</i> Keterampilan <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Conceptual Skill</i> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemahaman aplikasi prosedur yang telah ditetapkan • Tingkat kreatifitas dalam membuat inovasi baru b. <i>Human Skill</i> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja c. <i>Technical Skill</i> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengetahuan tentang cara menggunakan peralatan • Tingkat keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari • Tingkat kecakapan menangani tamu yang komplein • Tingkat kemampuan pelayanan yang baik kepada tamu 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
<p>Motivasi kerja (X_2)</p>	<p>Motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sehingga kepentingan pribadi karyawan pun akan terpelihara pula.</p> <p>Sondang Siagian (2008:287)</p>	<p>Persepsi karyawan terhadap motivasi kerja yang dilihat dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan untuk berkuasa 3. Kebutuhan pertemanan 	<p>Data di peroleh dari karyawan dengan menggunakan skala <i>semantic deferential</i> mengenai :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk berprestasi <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat semangat untuk unggul • Tingkat keinginan meningkatkan prestasi kerja • Tingkat keinginan dalam mencapai target maksimal 	<p>Ordinal</p>

			<p>2. Kebutuhan untuk berkuasa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk mencapai posisi pimpinan • Tingkat kesediaan menjadi pelopor dalam setiap kegiatan • Tingkat keinginan memiliki pengaruh terhadap orang sekitarnya • Tingkat keinginan untuk dihormati 	Ordinal
			<p>3. Kebutuhan pertemanan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk disenangi oleh orang lain • Tingkat keinginan memiliki kepercayaan terhadap orang lain • Tingkat keinginan mempererat hubungan dengan orang lain 	Ordinal
Kompensasi (X ₃)	<p>Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan <i>financial</i> yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan ke karyawan mereka dengan sebuah perusahaan.</p> <p>Henry Simamora (2004:422)</p>	<p>Persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang dilihat dari :</p> <p>1) <i>Financial</i></p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Insentif</p> <p>c. Program perlindungan</p> <p>d. Fasilitas</p> <p>2) <i>Non-Financial</i></p> <p>a. Pekerjaan</p> <p>b. Lingkungan kerja</p>	<p>Data di peroleh dari karyawan dengan menggunakan skala <i>semantic deferential</i> mengenai :</p> <p>1) <i>Financial</i></p> <p>a. Gaji</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian gaji dengan peraturan yang berlaku • Tingkat kepuasan dalam penerimaan gaji • Tingkat ketepatan waktu penerimaan gaji • Tingkat kesesuaian gaji dengan tugas yang diberikan 	Ordinal
			<p>b. Insentif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian insentif kepada karyawan yang melebihi standar pekerjaan • Tingkat pemberian insentif secara aktif untuk mendorong semangat kerja • Tingkat pemberian insentif secara adil 	Ordinal

			c. Program perlindungan <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian dalam pemberian asuransi • Tingkat kesesuaian dalam pemberian dana pensiun • Tingkat kesesuaian dalam pemberian tunjangan 	Ordinal
			d. Fasilitas <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kenyamanan ruang kerja • Tingkat pemberian fasilitas untuk bekerja 	Ordinal
			2) <i>Non-Financial</i> a. Pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemenarikan pekerjaan yang sedang dikerjakan • Tingkat kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan. 	Ordinal
			b. Lingkungan kerja <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kenyamanan dengan lingkungan kerja • Tingkat kesesuaian dengan rekan kerja 	Ordinal

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dimana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan dua data, yaitu data secara langsung (data primer) dan data tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Data Primer (*Primary Data Source*)

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian dapat diperoleh secara langsung dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi, dengan cara mewawancarai dan melakukan penyebaran

kuisisioner yang diisi oleh sejumlah responden yaitu karyawan F&B *product* pada 5 hotel bintang empat di Kota Bandung.

2. Data Sekunder (*Secondary Data Source*)

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana 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 internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 0.3 Jenis dan Sumber Data

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1.	Jumlah karyawan dan penilaian kinerja.	Sekunder	Arion Swiss Bell Hotel, Horison Bandung, Novotel Bandung, dan Savoy Homann Bidakara Hotel Bandung, The Amaroossa Hotel
2.	Gambaran mengenai kemampuan kerja karyawan F&B <i>product</i>	Primer	Karyawan F&B <i>product</i> (kuisisioner)
3.	Gambaran mengenai motivasi kerja karyawan F&B <i>product</i>	Primer	Karyawan F&B <i>product</i> (kuisisioner)
4.	Gambaran mengenai kompensasi karyawan F&B <i>product</i>	Primer	Karyawan F&B <i>product</i> (kuisisioner)
5.	Gambaran mengenai kinerja karyawan F&B <i>product</i> Hotel	Primer	Karyawan F&B <i>product</i> (kuisisioner)

Sumber : Manajemen HR dan kuisisioner penelitian, 2011

3.5 Populasi

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

Berdasarkan pengertian populasi yang dikemukakan oleh Sugiyono maka dalam penelitian ini sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan F&B *product* pada 5 hotel

bintang empat di Kota Bandung berjumlah 114 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana semua populasi diteliti. Data dalam penelitian ini merupakan data *nonrandom* sebagai berikut :

Tabel 0.4 Populasi Karyawan F&B Product

No	Hotel	Jumlah Karyawan F&B Product
1.	Arion Swiss Bell Hotel	12
2.	Amaroosa Hotel	9
3.	Novotel Bandung	32
4.	Savoy Homann Bidakara Bandung	28
5.	Horison Bandung	33
	Total	114

Sumber : Hasil Pengolahan Data Pra-Penelitian Agustus 2011

Berdasarkan tabel diatas merupakan sampel untuk penyebaran kuesioner variabel motivasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) sedangkan untuk kuesioner variabel kemampuan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) peneliti tidak menyebarkan secara langsung pada karyawan karena takut terjadi bias. Seperti yang dikatakan oleh Rivai (2004:323) bahwa “jenis-jenis penelitian kinerja ada enam yaitu penilaian hanya oleh atasan, penilaian oleh kelompok lini, penilaian oleh kelompok staf, penilaian melalui keputusan komite, penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, penilaian oleh bawahan dan sejawat.” Sehingga dalam hal ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada atasan. Selain itu dengan menyebarkan melalui atasan penulis akan memperoleh keuntungan yaitu hasil kuesioner dapat diperoleh dengan cepat, secara langsung dan objektivitasnya lebih akurat karena yang menilai adalah atasannya sendiri.

3.5.1 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2010:62) bahwa : “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel”. Ada beberapa macam teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:66) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dari *nonprobability sampling* teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010:68) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilahnya adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jika dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh karena dalam penelitian ini populasinya relatif kecil yaitu 114 karyawan F&B *product* dari 5 hotel bintang empat di Kota Bandung dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dokumentasi serta angket. Adapun penjelasan mengenai teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi yaitu upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini, metode observasi digunakan untuk mengamati keadaan bagian F&B *product* pada 5 hotel bintang empat di Kota Bandung yang menjadi objek dalam penelitian, seperti kinerja karyawan yang dapat dilihat pada saat karyawan melaksanakan pekerjaan, demikian juga untuk kemampuan kerja yang dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

b. Wawancara

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Penulis melakukan dialog langsung dengan pihak hotel sebagai narasumber yang dapat memberikan data kepada peneliti dalam mengidentifikasi masalah penelitian. Dalam hal ini penulis mendapat informasi langsung dari HRD, *Executive Chef* serta karyawan bagian F&B *product* mengenai motivasi kerja dan kompensasi.

c. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mencari data-data seperti jumlah karyawan dan data perkembangan kinerja karyawan dari periode ke periode.

d. Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini angket digunakan untuk mengumpulkan data-data dari responden dimana karyawan sebagai sampel untuk mendapatkan informasi tentang motivasi kerja dan kompensasi, serta penilaian pimpinan dalam menilai kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Skala yang digunakan dalam angket yaitu skala *semantic defferential* atau perbedaan semantik. Menurut Moh. Nazir (2005:344) skala semantik adalah skala yang digunakan untuk mengukur pengertian suatu konsep atau objek oleh seseorang.

3.7 Teknik Pengolahan Data

3.7.1 Menentukan Nilai Angket

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 kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), kompensasi (X_3) dan variabel kinerja karyawan (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 semantik dengan ukuran ordinal.
3. Mengubah data ordinal menjadi interval menggunakan MSI.
4. Rekapitulasi nilai angket variabel kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), kompensasi (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y).
5. Analisis data.

Menentukan kedudukan variabel kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), kompensasi (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) yang divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut :

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

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

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

$$\mathbf{\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}$$

Keterangan :

x_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel x

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

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi lima tingkatan yaitu sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Menentukan kontinum terendah dan tertinggi :

$$\text{Sangat Rendah : SK} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Sangat Tinggi : SK} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan :

SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

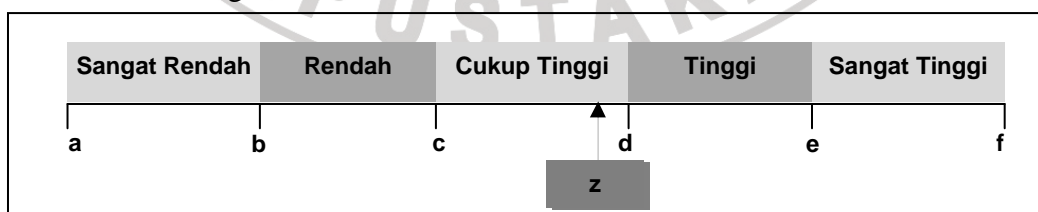
- 2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan

rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{5}$$

- 3) Selanjutnya menentukan daerah kontinum sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum sangat rendah sampai sangat tinggi.

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil :



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

3.7.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\frac{(\text{Density at Lower limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dianalisis, data hasil penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan berupa butir item pernyataan yang diajukan kepada responden telah mengukur secara cermat dan tepat dengan apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat untuk menunjukkan seberapa jauh alat ukur itu mengukur apa sebenarnya yang diukur. Yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan keterpercayaannya suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang atau rendah berarti memiliki validitas yang rendah (Suharsimi Arikunto 2006:168).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan metode koefisien Korelasi Pearson (*product moment coefficient of correlation*) dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}} \quad (\text{Sugiyono 2010:228})$$

Keterangan:

- r_{xy} = menunjukkan indeks korelasi antara item dengan total seluruh item
 x_i = skor masing-masing item
 y_i = skor total seluruh item
 n = banyaknya responden

Valid tidaknya suatu instrumen ditentukan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Chris Barker *et.al* (2002:70) yaitu sebagai berikut :

Tabel 0.5 Suggested Validity Standards

	Validity
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

Chris Barker *et.al* (2002:70)

Dari tabel diatas penulis mengambil pada kriteria *acceptable* atau layak digunakan dengan nilai kritis yaitu sebesar 0,30. Sehingga keputusan pengujian validitas dengan menggunakan tabel diatas sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq 0,30$, maka instrumen dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < 0,30$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Tabel 0.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,667	0,30	Valid
Item 2	0,690	0,30	Valid
Item 3	0,659	0,30	Valid
Item 4	0,557	0,30	Valid
Item 5	0,667	0,30	Valid
Item 6	0,727	0,30	Valid
Item 7	0,709	0,30	Valid
Item 8	0,659	0,30	Valid
Item 9	0,708	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, November 2011

Tabel 0.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,526	0,30	Valid
Item 2	0,529	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	Nilai Kritis	Keterangan
Item 3	0,470	0,30	Valid
Item 4	0,553	0,30	Valid
Item 5	0,682	0,30	Valid
Item 6	0,639	0,30	Valid
Item 7	0,537	0,30	Valid
Item 8	0,481	0,30	Valid
Item 9	0,418	0,30	Valid
Item 10	0,523	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, November 2011

Tabel 0.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,582	0,30	Valid
Item 2	0,566	0,30	Valid
Item 3	0,560	0,30	Valid
Item 4	0,658	0,30	Valid
Item 5	0,716	0,30	Valid
Item 6	0,621	0,30	Valid
Item 7	0,471	0,30	Valid
Item 8	0,735	0,30	Valid
Item 9	0,714	0,30	Valid
Item 10	0,679	0,30	Valid
Item 11	0,497	0,30	Valid
Item 12	0,592	0,30	Valid
Item 13	0,378	0,30	Valid
Item 14	0,655	0,30	Valid
Item 15	0,543	0,30	Valid
Item 16	0,414	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, November 2011

Tabel 0.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,634	0,30	Valid
Item 2	0,670	0,30	Valid
Item 3	0,570	0,30	Valid
Item 4	0,541	0,30	Valid
Item 5	0,609	0,30	Valid
Item 6	0,677	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	Nilai Kritis	Keterangan
Item 7	0,573	0,30	Valid
Item 8	0,769	0,30	Valid
Item 9	0,785	0,30	Valid
Item 10	0,734	0,30	Valid
Item 11	0,737	0,30	Valid
Item 12	0,773	0,30	Valid
Item 13	0,741	0,30	Valid
Item 14	0,682	0,30	Valid
Item 15	0,600	0,30	Valid
Item 16	0,660	0,30	Valid
Item 17	0,644	0,30	Valid
Item 18	0,642	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, November 2011

Pada tabel 3.6 hingga tabel 3.9 di atas dapat dilihat nilai r_{hitung} setiap item pernyataan lebih besar sama dengan dari nilai kritis yaitu 0,30.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan/pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner pada keempat variabel dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian serta dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya karena setiap item pernyataan/pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar sama dengan dari nilai kritis yang telah ditentukan.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliable*). Suharsimi Arikunto (2006:178) 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 reliabel akan menghasilkan

data yang dapat dipercaya. Oleh karena itu digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Untuk instrumen yang di dalamnya terdapat skor yang berbentuk rentangan antara beberapa nilai atau yang berbentuk skala bertingkat (1-3,1-5,1-7 dan seterusnya), seperti pertanyaan dalam bentuk uraian dan angket yang berstruktur, rumus pengujian validitas yang paling tepat digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha* (Suharsimi Arikunto, 2006:196).

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar sama dengan 0,70. Formula rumus Koefisien Alpha Cronbach (α) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right] \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas instrumen/ koefisien alfa

K = Banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_1^2$ = Jumlah varians bulir

σ_1^2 = Varians total

Sedangkan rumus varians adalah sebagai berikut:

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan:

σ_1^2 = varians total

$\sum x$ = jumlah skor

N = jumlah responden

Reliabel tidaknya suatu instrumen ditentukan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Chris Barker *et.al* (2002:70) yaitu sebagai berikut :

Tabel 0.10 Suggested Reliability Standards

	Reliability
Good	0,80
Acceptable	0,70
Marginal	0,60
Poor	0,50

Chris Barker *et.al* (2002:70)

Dari tabel diatas penulis mengambil pada kriteria *acceptable* atau layak digunakan dengan nilai kritis yaitu sebesar 0,70. Sehingga keputusan pengujian reliabilitas dengan menggunakan tabel tersebut sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq 0,70$, maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- Jika $r_{hitung} < 0,70$, maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 0.11 Hasil Pengujian Reliabilitas Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kuesioner	Jumlah Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai Kritis	Keterangan
Kemampuan kerja	9	0,902	0,700	Reliabel
Motivasi kerja	10	0,842	0,700	Reliabel
Kompensasi	16	0,907	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	18	0,943	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, November 2011

Pada tabel 3.11 menunjukkan bahwa keempat variabel dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan keempat pengujian instrumen di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Hal itu menunjukkan penelitian ini dapat dilanjutkan artinya tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi dilakukan setelah semua data yang ada terkumpul. Analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan tiga buah variabel independen, yakni (X_1), (X_2), (X_3) dan satu variabel dependen (Y) sehingga analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda. Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan ketiga variabel independen X_1 , X_2 , X_3 terhadap variabel dependen Y .

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.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.

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

Menurut Sugiyono (2010:231) korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain.

Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 , X_2 , X_3 dan X_n dengan Y . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan secara bersama-sama antara variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Rumus korelasi ganda tiga variabel independen dan satu variabel dependen ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Sugiyono (2010: 286)

Keterangan :

X = variabel independen

Y = variable dependen

Untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh antar variabel, dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 0.12 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sugiyono (2010: 231)

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi berganda.

Analisis regresi berganda menurut Sugiyono (2010:275) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Dalam analisis regresi ganda ini variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y) dan yang mempengaruhinya (*independent variable*) yaitu kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3).

Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (\text{Sugiyono, 2010:283})$$

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan).
 b_1, b_2, b_3 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X_1, X_2, X_3 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

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

1. Data mentah (sumber data penelitian yang berisikan nilai X_1, X_2, X_3 dan Y dari sejumlah responden) dari hasil penelitian disusun terlebih dahulu kedalam tabel penolong (tabel yang berisikan, $\Sigma Y, \Sigma X_1, \Sigma X_2, \Sigma X_3, \Sigma X_1 Y, \Sigma X_2 Y, \Sigma X_3 Y, \Sigma X_1 X_2, \Sigma X_1 X_3, \Sigma X_2 X_3, \Sigma X_1^2, \Sigma X_2^2, \Sigma X_3^2$).
2. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b_1, b_2, b_3 dapat menggunakan persamaan berikut :

$$1. \sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 + b_3 \sum X_1 X_3$$

$$2. \sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2 X_3$$

$$3. \sum X_3 Y = b_1 \sum X_1 X_3 + b_2 \sum X_2 X_3 + b_3 \sum X_3^2$$

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2 - b_3 \bar{X}_3$$

(Sugiyono, 2010:284)

3. Setelah nilai pada tabel penolong diketahui, masukan nilai-nilai tersebut kedalam persamaan diatas untuk mendapatkan koefisien a, b_1, b_2 dan b_3 .

3.9.3 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Melalui langkah ini dapat diambil suatu kesimpulan, menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan.

3.9.3.1 Koefisien Regresi Secara Simultan

Pengujian secara simultan dimaksudkan untuk membuktikan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dalam pengujian ini dapat menggunakan rumus uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Sugiyono (2010: 286)

R = koefisien korelasi ganda

m = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

Bila F lebih besar dari F_{tabel} , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi, kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Jika $F > F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F \leq F_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) pembilang = k dan dk penyebut = $(n - k - 1)$.

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

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Kemampuan kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Kemampuan kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

3.9.3.2 Koefisien Regresi Secara Parsial

Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu Uji Koefisien Korelasi (uji t-student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Daryl S. Paulson (2007: 208)

Rumus yang digunakan adalah :

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

Daryl S. Paulson (2007: 208)

Dimana :

t_c = t_{hitung}

r = koefisien korelasi parsial antara Xi dengan Y

n = banyaknya sampel

p = jumlah variabel independen

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Berdasarkan taraf signifikansi 0,05

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

1. Hipotesis pertama

- $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- $H_a : b_1 > 0$, artinya kemampuan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis kedua

- $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- $H_a : b_2 > 0$, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis ketiga

- $H_0 : b_3 \leq 0$, artinya kompensasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- $H_a : b_3 > 0$, artinya kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

3.9.4 Koefisien Determinasi

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 independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$ menggunakan rumus :

$$KD = (r_{yx})^2 \times 100\% \quad (\text{Riduwan, 2006:136})$$

Keterangan :

KD = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi