

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya “merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” (Sugiyono, 2013:10). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian deskriptif adalah “suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu situasi kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang” (Nazir, 2013:54). Masing-masing variabel tersebut dicari nilainya kemudian dijelaskan perkembangannya secara deskriptif. Metode deskriptif “penelitian untuk mengetahui nilai variabel, baik satu atau lebih variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya” (Bambang S. Soedibjo, 2005:6). Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui perkembangan sarana/objek penelitian tertentu atau frekuensi terjadinya fenomena tertentu dan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian.

Sedangkan metode verifikatif merupakan “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih” (Sugiyono, 2013:11). Metode ini juga digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel menggunakan perhitungan matematik atau analisis statistik. Penelitian ini

menggunakan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (independen) yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dan satu variabel terikat (dependen) atau Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat diambil suatu analisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistik yang berhubungan dengan data empiris. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel menjelaskan tipe-tipe variabel yang dapat diklasifikasikan berdasarkan fungsi variabel dalam hubungan antar variabel, baik antara variabel satu dengan variabel lainnya serta skala variabel yang digunakan. Sedangkan operasionalisasi variabel menjabarkan atau menggambarkan dari pola variabel atau sub variabel kepada konsep, dimensi, indikator agar mempermudah dalam membuat suatu nilai variabel penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2013:59) adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan judul penelitian “Pengaruh *Kompensasi dan Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung”, dapat diuraikan beberapa variabel penelitian:

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen sering juga disebut variabel bebas. Variabel independen merupakan “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel dependen” (Sugiyono, 2013:59). Pada penelitian ini variabel-variabel independennya adalah:

a. Kompensasi (X1)

Simamora dalam Badriyah (2015:164) mengatakan “kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

b. Motivasi Kerja (X2)

Robbins dan Couter dalam Donni (2016:202) menjelaskan motivasi merupakan “kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen sering juga disebut variabel terikat. Variabel terikat “merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2013:59). Pada penelitian ini variabel dependennya Kinerja Karyawan.

Sistem pengukuran kinerja pada PT TASPEN (2008) “Dalam PT TASPEN dengan membangun sistem pengelolaan kebijakan sumber daya manusia dengan menerapkan standar yang digunakan untuk menjadikan karyawan berintegritas, berkualitas dan professional dibidangnya baik dalam sikap, pengetahuan dan

keahlian dengan pengembangan karyawan yang bersifat komprehensif dan terintegrasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan mengimplementasikan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan suatu proses untuk mengembangkan spesifik dari konsep variabel penelitian, seperti penetapan konsep, dimensi hingga penetapan indikator. Operasionalisasi variabel dapat dijelaskan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
Kompensasi, “merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan” (Simamora dalam Badriyah, 2015:164). Pemberian Kompensasi langsung dan tidak langsung sebagai variabel independen (XI)	1. Gaji/upah	1. Keadilan pemberian gaji	1. Tingkat keadilan pemberian gaji,	Ordinal	1.
		2. Kelayakan pemberian gaji	2. Tingkat kelayakan pemberian gaji, dan		2.
		3. Ketepatan waktu pemberian gaji	3. Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji.		3.
	2. Insentif	1. Keadilan pemberian insentif	1. Tingkat keadilan pemberian insentif,		4.
		2. Kelayakan pemberian insentif	2. Tingkat kelayakan pemberian insentif, dan		5.
		3. Ketepatan waktu pemberian insentif	3. Tingkat ketepatan waktu pemberian insentif.		6.
	3. Bonus	1. Keadilan pemberian bonus	1. Tingkat keadilan pemberian bonus,		7.
		2. Kelayakan pemberian bonus	2. Tingkat kelayakan pemberian bonus, dan		8.
		3. Ketepatan	3. Tingkat		9.

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
		waktu pemberian bonus	ketepatan waktu dalam pemberian bonus.		
	4. Tunjangan	1. Pemberian tunjangan kesehatan 2. Pemberian tunjangan hari raya 3. Pemberian tunjangan kecelakaan	1. Tingkat pemberian tunjangan kesehatan, 2. Tingkat pemberian tunjangan hari raya, dan 3. Tingkat pemberian tunjangan kecelakaan.		10. 11. 12.
	5. Fasilitas	1. Kelengkapan fasilitas kerja 2. Kelayakan fasilitas kerja	1. Tingkat ketersediaan fasilitas pekerjaan dan 2. Tingkat kelayakan fasilitas pekerjaan.		13. 14.
Motivasi Kerja, “merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan–tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu” (Robbins dan Couter dalam Donni, 2016:202). Motivasi teori kebutuhan Abraham Maslow sebagai variabel independen (X2)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Pemenuhan kebutuhan hidup individu/karyawan	1. Tingkat pemenuhan kebutuhan untuk hidup karyawan	Ordinal	1.
	2. Kebutuhan Rasa aman	1. Jaminan kesehatan karyawan	1. Tingkat rasa aman pada jaminan kesehatan karyawan,		2.
		2. Jaminan hari tua karyawan	2. Tingkat rasa aman dengan jaminan hari tua, dan		3.
		3. Jaminan kecelakaan karyawan	3. Tingkat rasa aman dalam resiko pekerjaan.		4.
	3. Kebutuhan Sosial	1. Komunikasi seluruh karyawan 2. Kerja sama karyawan	1. Tingkat jalinan komunikasi karyawan, dan 2. Tingkat kemudahan dalam bekerja sama.		5. 6.
4. Kebutuhan Harga diri	1. Penghargaan atas kinerja yang dicapai	1. Tingkat pemberian penghargaan oleh perusahaan dan karyawan.	7.		
5. Kebutuhan Aktualisasi diri	1. Dorongan untuk menjadi yang berprestasi	1. Tingkat dorongan untuk lebih berprestasi/maju di dalam perusahaan.	8.		

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
Kinerja Karyawan, “dalam PT TASPEN dengan membangun sistem pengelolaan kebijakan sumber daya manusia dengan menerapkan standar yang digunakan untuk menjadikan karyawan berintegritas, berkualitas dan professional dibidangnya baik dalam sikap, pengetahuan dan keahlian dengan pengembangan karyawan yang bersifat komprehensif dan terintegrasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan mengimplementasikan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (PT TASPEN, 2008). Sistem Manajemen Kompetensi (SMK) untuk meningkatkan kinerja karyawan PT TASPEN sebagai variabel dependen (Y)	1. Kualitas Kinerja Karyawan	1. Kualitas kerja	1. Tingkat kualitas kerja yang dihasilkan.	Ordinal	1.
	2. Kuantitas Kinerja Karyawan	1. Kuantitas kerja	1. Tingkat kuantitas kerja yang dihasilkan.		2.
	3. Tanggung Jawab Kinerja Karyawan	1. Tanggaung Jawab Kerja	1. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam bekerja.		3.
	4. Kompetensi Individu Kinerja Karyawan	1. Inisiatif Kerja 2. Pengalaman Kerja 3. Disiplin Kerja	1. Tingkat ke inisiatifan individu karyawan. 2. Tingkat pengalaman dalam bekerja. 3. Tingkat disiplin dalam bekerja.		4. 5. 6.

Sumber: Hasil Data Operasionalisasi Variabel

3.3 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi merupakan “keseluruhan objek yang dapat diteliti yang secara kuantitas memenuhi karakteristik penelitian” (Sugiyono, 2013:57). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada perusahaan PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung. Populasi pada penelitian ini berjumlah 57 karyawan.

Populasi sebagai pengukuran dari suatu objek yang akan diteliti seperti pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung. Berikut jumlah populasi karyawan per bagian dapat dilihat pada tabel 3.2 di halaman selanjutnya.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung

No	Unit Devisi	Anggota Populasi
1	Kepala Cabang PT Taspen KCU Bandung	1 orang
2	Wakil Kepala Cabang PT Taspen KCU Bandung	1 orang
3	Kepala Bidang	3 orang
4	Kepala Seksi	6 orang
5	Pelaksana	46 orang
Jumlah		57 orang

Sumber: Data Struktur Organisasi, Agustus 2017

Sampel adalah “bagian dari populasi, berisikan subjek atau anggota yang dipilih dari populasi” (Bambang S. Soedibjo, 2005). Karena populasinya kurang dari 100 orang maka untuk penarikan sampel yang digunakan oleh penulis dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Dalam penelitian ini penulis menarik sampel berjumlah 57 karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung.

3.4 Sumber Data

Sumber data merupakan keseluruhan informasi yang diperoleh penulis dalam melakukan skripsi, dari sumber data penulis dapat mengetahui serta menjelaskan atau menggambarkan objek penelitian pada perusahaan yang diteliti. Data yang diperoleh dapat digunakan dengan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Bambang (2005:88) data primer adalah “informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi tujuan utama penelitian”. Sedangkan data sekunder adalah “informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada seperti yang telah dikemukakan dalam bab 2 ketika membahas studi literatur”. Berikut sumber data yang

dikumpulkan oleh penulis:

1. Data Primer, terdapat beberapa observasi yang dilakukan oleh penulis:

a. Penelitian lapangan

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung pada objek yang diteliti yaitu PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama (KCU) Bandung yang beralamat di Jln. PHH Mustopa No 78, Cikutra, Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu Bapak Iwan Hermawan sebagai Kepala Seksi SDM di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama (KCU) Bandung.

c. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pernyataan yaitu dengan cara membuat daftar pernyataan yang kemudian disebarikan kepada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Dalam pernyataan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung.

2. Data Sekunder, berikut beberapa data yang dikumpulkan oleh penulis:

a. Studi kepustakaan

Data yang diperoleh melalui peninjauan kepustakaan yaitu untuk membandingkan kenyataan dilapangan dengan teori sebenarnya. Data

tersebut dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literatur, jurnal ilmiah dan sumber-sumber yang relevan dengan yang diteliti.

b. Situs Web

Situs web digunakan untuk melengkapi data dari objek penelitian. Situs web yang digunakan adalah situs web resmi PT TASPEN yaitu www.TASPEN.co.id.

3.5 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan sebagai ukuran empiris yang mencerminkan arti yang sebenarnya dari konsep yang sedang dipelajari atau alat ukur untuk mengetahui valid atau tidak validnya nilai skor pada setiap pernyataan-pernyataan variabel penelitian.

Pengertian Uji Validitas menurut Sugiyono (2013: 348), Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur”. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

Dalam hal ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Alat ukur yang digunakan bertujuan mengukur seberapa cermat kuesioner tersebut mampu melakukan fungsinya sebagai alat pengumpulan data. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor ordinal dari setiap pernyataan dengan skor ordinal total seluruh pernyataan.

Jika memiliki kuesioner korelasi lebih besar dari 0,3 atau koefisien korelasi

tersebut positif, maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasi di bawah 0,3 atau negatif maka dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

Untuk mengukur uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu dengan mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan
- X = Skor yang diperoleh dari seluruh item pernyataan
- 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 = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika r positif, secara t hitung ≥ 0.3 t tabel maka item pertanyaan tersebut valid.
- b) Jika r tidak positif/negatif, serta t hitung ≤ 0.3 maka item pertanyaan tersebut atau bila probabilitas (sig) lebih kecil dari α maka item tersebut tidak valid.

Sumber: Sugiyono (2013:124).

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0.30 (Sugiyono, 2013:124).

3.6 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat ukur akurasi atau ketepatan melalui analisis statistika terhadap suatu objek penelitian, "dapat dikatakan reliabel jika digunakan secara berulang-ulang akan menghasilkan hasil yang sama dengan syarat tidak ada perubahan dari alat ukur itu sendiri" (Bambang S. Soedibjo, 2005:67). Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji realibilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.

Tahapan Uji reliabilitas adalah "derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument penelitian. Teknik yang akan digunakan untuk mengukur konsistensi internal adalah teknik *Croncbach's alpha*" (Bambang S. Soedibjo, 2005:70). Alasan penggunaan teknik ini, karena "koefisien α -*Croncbach* merupakan indeks yang cukup sempurna dalam mengukur reliabilitas koefisien antar butir", Sekaran dalam Bambang S. Soedibjo (2005:72).

Adapun rumus *Croncbach's alpha* adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Keterangan:

k = jumlah butir pertanyaan

V_i = Varians butir ke-i

V_t = Varians total skor butir

Hitung Varians masing-masing butir (V_i) dengan rumus:

$$\frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sum x^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor pada item ke i atau hasil kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

N = Jumlah responden

X = Skor rata-rata pada item ke i untuk menghitung varians item atau jumlah skor yang diperoleh tiap responden untuk menghitung varians total

“Dikatakan variabel jika digunakan secara berulang-ulang terhadap satu objek menghasilkan hasil sama”. Ketentuan atau pernyataan angka reabilitas dikemukakan oleh Sekaran dalam Bambang S. Soedibjo (2005:72), bahwa reabilitas yang kurang dari 0,6 instrumen kurang baik, sekitar 0,7 instrumen layak dan lebih besar dari 0,8 baik.

Tabel 3.3
Makna Nilai Reliabilitas

No	Kisaran Nilai	Pernyataan
1	< 0,6	Reliabilitas kurang baik
2	0,7	Reliabilitas layak
3	> 0,8	Reliabilitas baik

Sumber: Bambang S. Soedibjo (2005:72)

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis menguraikan metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Pengelolaan dan analisis informasi serta data dalam penelitian ini dikumpulkan dan diolah secara kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”, selanjutnya pendapat yang dikemukakan Sugiyono (2013:206) yang dimaksud dengan analisis data adalah;

“Kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam

analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Metode ini menggunakan “Skala Likert”, menurut Sugiyono (2013:93)

Skala Likert “digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala Likert yang diukur, kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item instrumen yang berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1. Berikut adalah kriteria penilaian yang digunakan pada Skala Likert:

Tabel 3.4
Skala Likert

Jumlah Pertanyaan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju (Ragu-ragu)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:86)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitasnya dan realibitasnya.

3.7.1 Method of Succesive Interval (MSI)

Method of Succesive Interval (MSI) adalah suatu metode untuk mentransformasikan data ordinal menjadi interval agar dapat dilakukan analisis

secara parametrik. “Salah satu data yang sering diubah menjadi interval adalah skor dari skala Likert” (Bambang S. Soedibjo, 2005:60).

Mengingat data dari hasil kuesioner yang diperoleh berbentuk data skala ordinal, sehingga untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini maka perlu ditingkatkan skalanya menjadi skala interval dengan menggunakan *method of successive interval (MSI)* dengan SPSS, yang pada hakekatnya adalah untuk menempatkan setiap obyek dalam interval dengan langkah-langkah kerja sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pernyataan, hitung frekuensi setiap pilihan jawaban, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pernyataan.
- 2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban atau menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
- 3) Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- 4) Untuk setiap pernyataan tentukan nilai batas untuk z untuk setiap pilihan jawaban.
- 5) Hitung nilai numerik penskalaan (Skala Value) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

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

Dimana:

1. Density at lower limit = kepadatan batas bawah
2. Density at upper limit = kepadatan batas atas
3. Area under upper limit = daerah di bawah batas atas
4. Area under lower limit = daerah dibawah batas bawah

6) Hitung Nilai hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan

persamaan:

$Y = SV + (K)$ $K = 1 + SV \text{ minimum}$

Sumber: Bambang S. Soedibjo (2005)

Penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistica Package for Social Science*) for windows untuk memudahkan proses pengolahan data.

3.7.2 Analisis Deskriptif

Metode Analisis Deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan kondisi saat ini dari objek/variabel penelitian yang diteliti. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.

Pengertian statistik deskriptif menurut Sugiyono (2013:206) adalah “statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan

atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Selain itu Sugiyono (2013:206) berpendapat yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain “penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, penyebaran data melalui perhitungan rata-rata, standar deviasi dan perhitungan persentase”. Dalam analisis ini dilakukan pembahasan dengan rumusan masalah kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Analisis data deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen lalu selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden.

Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi. Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode *mean*, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden.

Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penelitian dilakukan dengan cara menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah

responden. Untuk lebih jelas berikut rumusnya:

$$\frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini: Nilai tertinggi = 5 Nilai terendah = 1

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sumber: Husein Umar (2002:98)

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 = Rendah
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 = Cukup Tinggi
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 = Tinggi
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

3.7.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) kantor cabang utama Bandung.

Adapun langkah-langkah pengujian statistik yang digunakan dalam penelitian ini seperti analisis regresi linier berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi. Sebelum menggunakan analisis tersebut, data dipastikan sudah ditabulasikan, diketahui validitas dan reliabilitasnya serta data sudah diubah menjadi data interval.

Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Berikut model persamaan regresi linier berganda yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

A = Bilangan konstanta, harga Y apabila X = 0 (harga konsta)

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

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi kerja

ϵ = Variabel yang tidak diteliti/error

Sumber: Sugiyono (2013)

Untuk mencari koefisien regresi a, b1, b2 digunakan persamaan sebagai berikut:

1. $\sum Y = an + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2$
2. $\sum X_1Y = a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1 X_2$
3. $\sum X_2Y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1 X_2 + b_2\sum X_2^2$

Sumber: Sugiyono (2013)

Setelah a, b1 dan b2 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

3.7.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu

variabel dengan variabel lain atau antara variabel independen terhadap variabel dependen yakni variabel X1, X2 terhadap variabel Y.

Rumus untuk mencari koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda
 JK_{regresi} = Jumlah kuadrat
 Y = Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk memperoleh nilai $JK_{regresi}$ perhitungan dengan menggunakan rumus:

$$JK_{regresi} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana:

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N}$$

Untuk memperoleh nilai $\sum Y^2$ digunakan rumus:

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ yaitu:

- Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan variabel Y.
- Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.
- Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat korelasi.

Interprestasi terhadap hubungan korelasi atau untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara variabel-variabel tidak bebas atau variabel satu dengan variabel lainnya, yang menggunakan pedoman interprestasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:184) seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:184)

3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data, digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). “Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y) yang merupakan pangkat dua dari koefisien korelasi” Sugiyono (2013), rumus untuk menghitung koefisien determinasi.

Persamaan untuk menghitung koefisien determinasi secara bersama-sama (simultan) atau pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), persamaannya adalah sebagai berikut: $Kd = R^2 \times 100\%$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

Sumber: Sugiyono (2013)

Sedangkan untuk mengetahui koefisien determinasi parsial atau menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yaitu: $Kd = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\%$

Dimana:

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat, dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, kuat

Nilai koefisien determinasi (Kd) yakni antara 0 sampai 1 ($0 \leq Kd \leq 1$):

1. Jika nilai $Kd = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y)
2. Jika nilai $Kd = 1$ berarti variasi (naik/ turunnya) variabel dependen (Y) adalah 100% dipengaruhi oleh variabel independen (X)
3. Jika nilai Kd berada diantara 0 dan 1 ($0 \leq Kd \leq 1$) maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap variasi (naik/ turunnya) variabel dependen adalah sesuai dengan nilai Kd itu sendiri, dan selebihnya berasal dari faktor – faktor lain.

3.8 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu yang penulis gunakan dalam penyusunan usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung. Kantor tersebut merupakan kantor Program Pembayaran Pensiun dan Program Tabungan Hari Tua (THT) yang termasuk didalamnya Asuransi Kematian, Jaminan Sosial, Kecelakaan Kerja (JKK) dan lain sebagainya. PT TASPEN memiliki visi, misi menjadi pengelola dana pensiun dan tabungan hari tua (THT) serta jaminan sosial dan mewujudkan manfaat dan pelayanan yang

semakin baik bagi peserta dan *stakeholder* lainnya berlandaskan integritas dan etika yang tinggi. PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandung beralamat di Jln. PHH MUSTOPA No. 78, Cikutra, Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 240124 telp. (022) 720645, 08194827736 fax.(022) 720648. Peneliti memperoleh data dengan melakukan survei langsung ke lokasi tempat PT TASPEN dan melalui *browsing website* situs resmi PT TASPEN yaitu www.TASPEN.co.id.

3.8.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah sejak penulis mendapatkan persetujuan judul.

3.9 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga responden tinggal memilih pada kolom, yang sudah disediakan.