

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verikatif. Menurut Sugiyono (2017:19) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana kompensasi, bagaimana motivasi kerja, bagaimana komitmen organisasi dan bagaimana kinerja karyawan. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:23) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk

menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara simultan maupun parsial di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

3.2 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil pengaruh kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Definisi variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:66) merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek dalam bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikaji, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk memperoleh hasil penelitian tersebut. Berdasarkan judul penelitian dapat diartikan beberapa variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Definisi variabel independen menurut Sugiyono (2017:68) yaitu variabel yang sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen (bebas) yang akan diteliti yaitu:

- a. Kompensasi yaitu setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan.
- b. Motivasi yaitu kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.
- c. Komitmen Organisasi yaitu keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain.

2. Variabel Dependen

Definisi variabel dependen menurut Sugiyono (2017:68) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen (terikat) yang akan diteliti adalah kinerja.

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dalam penelitian ini semua indikator menggunakan skala pengukuran ordinal dan dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Table 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian dan konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kompensasi (XI) “Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan” Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Subekhi & Jauhar (2016:175)	1. Kompensasi langsung	a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Ordinal	1
		b. Kesesuaian insentif dengan hasil kerja	Tingkat kesesuaian insentif dengan hasil kerja	Ordinal	2
		c. Kesesuaian bonus yang diterima dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian bonus yang diterima dengan pekerjaan	Ordinal	3
	2. Kompensasi Tidak langsung	a. Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan	Tingkat kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan	Ordinal	4
		b. Kesesuaian asuransi yang diterima dengan kebutuhan hidup	Tingkat kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup	Ordinal	5
		c. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan	Tingkat kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan	Ordinal	6
		d. Kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja	Tingkat kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja	Ordinal	7
Motivasi (X2) “Motivasi adalah kondisi jiwa yang	1. Kebutuhan akan prestasi	a. Mengembangkan kreativitas	Tingkat kemampuan mengembangkan kreativitas	Ordinal	8
		b. Antusias untuk	Tingkat antusias dalam mengejar prestasi		

Lanjutan Tabel 3.1

mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Menurut David McClelland yang di terjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013:162)		berprestasi tinggi		Ordinal	9
	2. Kebutuhan akan afiliasi	a. Kebutuhan akan perasaan diterima dalam pekerjaan	Tingkat kebutuhan untuk mendapatkan perasaan diterima dipekerjaan	Ordinal	10
		b. Kebutuhan akan perasaan dihormati	Tingkat kebutuhan untuk mendapatkan perasaan dihormati	Ordinal	11
		c. Kebutuhan atas perasaan maju dan tidak gagal	Tingkat kebutuhan untuk mendapatkan keberhasilan maksimal	Ordinal	12
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	a. Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat kemampuan mencapai kedudukan terbaik	Ordinal	13
		b. Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat kesanggupan untuk mengarahkan kemampuan	Ordinal	14
Komitmen Organisasi (X3) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain	1. Komitmen Afektif	a. Keinginan berkarir di organisasi.	Tingkat kebahagiaan karyawan menghabiskan sisa masa kerjanya untuk berkarir di organisasi	Ordinal	15
		b. Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat rasa percaya karyawan secara emosional terhadap organisasi	Ordinal	16
		c. Pengabdian kepada Organisasi	Tingkat rasa percaya menjadikan organisasi bagian dari hidupnya	Ordinal	17
	2. Komitmen Berkelanjutan	a. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Ordinal	18

Lanjutan Tabel 3.1

Jason A Colquitt yang diterjemahkan oleh Wibowo (2014:64)		b. Keterikatan karyawan kepada pekerjaan	Tingkat keterikatan karyawan kepada pekerjaan	Ordinal	19
		c. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan	Tingkat perasaan terganggu dalam hidup bila meninggalkan pekerjaan	Ordinal	20
	3.Komitmen Normatif	a. Kesetiaan terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan terhadap organisasi	Ordinal	21
		b. Kebahagiaan dalam bekerja	Tingkat kebahagiaan dalam bekerja	Ordinal	22
		c. Kebanggaan bekerja pada organisasi	Tingkat kebanggaan bekerja pada organisasi	Ordinal	23
Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". John Miner yang diterjemahkan Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70)	1. Kualitas	a. Kerapihan kerja	Tingkat kerapihan bekerja	Ordinal	24
		b. Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal	25
		c. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat keandalan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	26
	2.Kuantitas	a. Ketepatan waktu dalam bekerja	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal	27
		b. Hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	Tingkat hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	Ordinal	28
		c. Kepuasan hasil kerja	Tingkat kepuasan hasil kerja	Ordinal	29
		a. Jalinan kerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	30

Lanjutan Tabel 3.1

	3. Kerjasama	b. Kekompakan antar pegawai dalam menyelesaikan masalah	Tingkat kekompakan antar pegawai dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	31
	4. Tanggung jawab	a. Rasa tanggung jawab dalam mengam bilan keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	32
		b. Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat memanfaatkan sarana dan prasarana	Ordinal	33
	5. Inisiatif	a. Kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	34

Sumber : Data primer diolah untuk penelitian (2018)

Berdasarkan operasionalisasi variabel dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dan indikator serta dimensi memiliki keterkaitan satu sama lain dan dapat mempengaruhi variabel-variabel lainnya.

3.3 Populasi Dan Sampel

Dalam setiap penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek/obyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti yang meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh

subyek atau obyek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat yang berjumlah 244 orang

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2018:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili suatu populasi. Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil sampel, melainkan hanya sebagian dari populasi saja. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki penulis dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga dan jumlah populasi yang terlalu banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus benar-benar sangat representatif atau benar-benar mewakili.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013:78), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Tingkat kesalahan yang ditoleransi

Jumlah populasi sebanyak 244 karyawan, dengan tingkat kesalahan/kelonggaran yang ditentukan peneliti sebesar 10% (0,1) maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$\begin{aligned} n &= \frac{244}{1 + 244(0,1)^2} \\ &= 70,93 \approx 71 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah 71 responden, dengan tingkat kelonggaran sebesar 10%

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dalam menentukan sampel yang digunakan dalam suatu penelitian. Teknik sampel merupakan teknik pengumpulan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Sebelum peneliti membahas mengenai teknik sampling dalam penelitian ini, berikut adalah penjelasan mengenai teknik sampling menurut para ahli:

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih

menjadi sampel (Sugiyono, 2018:84). Teknik yang digunakan dalam *Probability sampling* adalah *sampling insidental*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau bertemu dengan peneliti dapat digunakan sampel dan dipandang cocok sebagai sumber data penelitian. (Sugiyono 2015:85).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpul data merupakan factor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya.

Hal lainnya Sugiyono (2014:401) menyatakan, jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel serta situs internet.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*) adalah salah satu proses kegiatan pengungkapan fakta-fakta melalui observasi/pengamatan dan wawancara dalam proses memperoleh keterangan atau data. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat, data primer bisa diperoleh dengan cara yaitu:

- a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber

- b. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya

- c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian.. Data skunder yaitu data pendukung penelitian yang diperoleh dari :

- a. Jurnal penelitian adalah penelaahan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah
- b. Internet yaitu cara mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis
- c. Buku merupakan data sekunder yang dapat diperoleh dari buku yang memiliki kaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian.

3.5 Teknik Pengolahan Data

Data Teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat bergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrument mengenai isi pertanyaan

(Sugiyono, 2013:177). Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan skor setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan (r_{tabel}) yaitu 0,3 maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat dinyatakan bahwa pertanyaan pada instrumen tidak valid, sehingga pertanyaan tersebut tidak bisa digunakan lagi atau dibuang. Untuk mencari nilai korelasinya peneliti menggunakan *Metode Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_b = Korelasi Product Moment

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum X$ = Jumlah dari variabel X

$\sum Y$ = Jumlah dari variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat total variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian total variabel X dan variabel Y

Bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrument dinyatakan valid Sugiyono (2017:1314). Selanjutnya bila korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Uji validasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS. Pada table dengan

judul item – Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika r -hitung yang merupakan corrected item – total correlation $> 0,03$ (Priyatno 2013).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas juga sering disebut sebagai uji konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel/andal jika data dari hasil pengukuran hasilnya konsisten jika digunakan berulang-ulang pada objek yang berbeda-beda, pada waktu yang sama, atau berbeda-beda. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split Half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut bisa dikatakan reliabel atau membandingkan dengan nilai *cut off point* 0,7 maka reliabel jika nilai $r >$ dari 0,7. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha* $>$ dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain 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 rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

(Sugiyono, 2018:147). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi yang sangat positif sampai sangat negatif. Terdapat 5 kategori pembobotan dalam skala *likert* ialah sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Mengacu kepada ketentuan tersebut ditabulasikan untuk menghitung validasi dan realibilitas. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Rata - Rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel}(n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengkategorikan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Skor Minimum} = 1$$

$$\text{Skor Maksimum} = 5$$

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

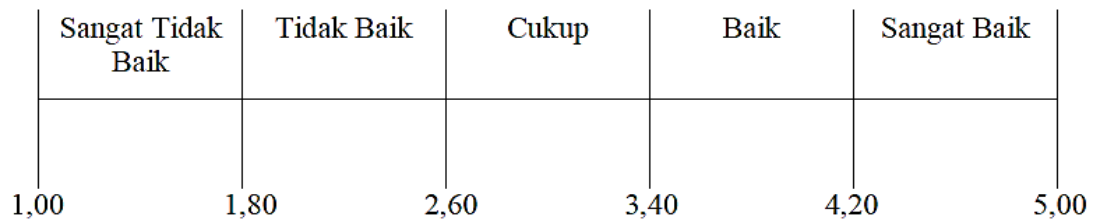
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1,81 - 2,60	Tidak baik / rendah
2,61 - 3,40	Kurang baik / sedang
3,41 - 4,20	Baik / tinggi
4,20 - 5,00	Sangat baik / Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

Berdasarkan hasil diatas maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Definisi analisis verifikatif menurut Sugiyono (2013: 55) yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dan hipotesis. Berikut adalah hipotesis penelitian yang akan diteliti :

1. Terdapat pengaruh positif kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, ada beberapa metode statistik yang digunakan penulis seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Berikut ini penjelasan dari masing-masing analisis tersebut.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda menggunakan analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

X₁ = Variabel Kompensasi

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

X₃ = Variabel Komitmen Organisasi

b₁ – b₂ – b₃ = Koefesien regresi variabel independent

Untuk regresi dengan dua variabel kompensasi (X₁), motivasi kerja (X₂), komitmen organisasi (X₃) metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefesien-koefesien a, b₁, dan b₂ dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}\sum Y &= n a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

Setelah a, b₁, dan b₂ didapat maka diperoleh Y untuk persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2015:277) menyatakan, “korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu

variabel naik maka variabel lain akan turun. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

R = Koefisien korelasi berganda

JK = Jumlah kuadrat

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total korelasi

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

$$JK_{regresi} = b_1 \Sigma XY$$

Dimana:

$$\Sigma X_1Y = JK X_1Y = \Sigma X_1Y - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma Y)}{n}$$

Untuk memperoleh nilai ΣY^2 atau $JK Y^2$, maka digunakan rumus:

$$\Sigma Y^2 = JK Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

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

- a. Apabila r = 1, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.
- b. Apabila r = -1, artinya terdapat hubungan antara variabel *negative*
- c. Apabila r = 0, artinya tidak terdapat korelasi

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai *positive* atau *negative*. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi *negative*, menunjukkan kedua

variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	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 (2017:184)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik 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

3.6.2.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas pembilang (df_1) = k – 1 dan derajat bebas penyebut (df_2) = n – k, untuk mengetahui

daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Dimana:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} ($n - k - 1$) = derajat kebebasan

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Jumlah variabel

n = Ukuran sampel

Hipotesis parsial diuji dengan uji T, uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas / independen (X) secara parsial terhadap variabel terikat / dependen (Y) dengan menggunakan rumus uji T dengan taraf signifikan 5%. Nilai uji t diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Nilai korelasi parsial

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

3.6.2.4.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan F_{hitung} dari F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.2.4.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Terdapat uji hipotesis secara parsial, yaitu uji hipotesis pada persamaan struktur I dan II, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan secara parsial atau satu-satu pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini memiliki variabel independen yaitu kompensasi (X_1),

motivasi kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3), variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji t:

Struktur I

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Struktur II

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Struktur III

$H_0 : \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang telah disediakan. Dalam kuesioner penulis memilih skala ordinal agar penulis yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom mendapatkan hasil yang lebih mudah dibanding dengan skala lainnya.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat yang berlokasi di Jalan Asia Afrika No.63, Bandung waktu penelitian pada bulan September 2018 sampai dengan selesai.