

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, 2019:10). Sehingga dapat memecahkan suatu masalah, kemudian metode penelitian ini berguna untuk mendapatkan informasi atau data yang objektif, valid dan akurat dari hasil pengolahan data tersebut. Bermaksud untuk mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi. Informasi tersebut berkaitan dengan keterkaitan atau pengaruh antara variabel yakni kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Metode yang dilakukan merupakan metode kuantitatif karena data yang dibutuhkan dari objek dalam penelitian merupakan data – data yang dinyatakan dalam bentuk angka, merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran nilai dari sikap variabel, seperti kesesuaian kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan

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, 2019:54). 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, 2017:6). 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, 2019:11). 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 Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang.

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 Devinisi Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2019:59) 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”. Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang”, 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, 2019:59). Pada penelitian ini variabelvariabel 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) Abraham Maslow 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, 2019:59). Pada penelitian ini variabel dependennya Kinerja Karyawan.

Sistem pengukuran kinerja pada PT Karya Putra Sangkuriang (2008) “Dalam PT Karya Putra Sangkuriang 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 di halaman selanjutnya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>Kompensasi</p> <p>Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan”</p> <p>(Simamora dalam Badriyah, 2015:164). Pemberian Kompensasi langsung dan tidak langsung sebagai variabel independen (XI)</p>	Gaji/ Upah	Keadilan pemberian gaji	Tingkatan keadilan pemberian gaji	Ordinal	1
		Kelayakan pemberian gaji	Tingkatan kelayakan pemberian gaji	Ordinal	2
		Ketetapan waktu pemberian gaji	Tingkatan ketepatan waktuan dalam pemberian gaji	Ordinal	3
	Insentif	Keadilan pemberian insentif	Tingkatan keadilan pemberian insentif	Ordinal	4
		Kelayakan pemberian insentif	Tingkatan kelayakan pemberian insentif	Ordinal	5
		Ketepatan waktu pemberian insentif	Tingkat tetapatan waktu pemberian insentif	Ordinal	6
	Bonus	Keadilan pemberian bonus	Tingkatan keadilan pemberian bonus	Ordinal	7
		Kelayakan pemberian bonus	Tingkatan kelayakan pemberian bonus	Ordinal	8
		Ketetapan waktu pemberian bonus	Tingkat tetapatan waktu pemberian bonus	Ordinal	9
	Tunjangan	pemberian tunjangan kesehatan	Tingkat pemberian tunjangan Kesehatan	Ordinal	10
		Pemberian tunjangan hari raya	Tingkat pemberian tunjangan hari raya	Ordinal	11

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Pemberian tunjangan kecelakaan	Tingkat pemberian tunjangan kecelakaan	Ordinal	12
	Fasilitas	kelengkapan fasilitas kerja	Tingkat ketersediaan fasilitas	Ordinal	13
		kelayakan fasilitas kerja	Tingkat kelayakan fasilitas pekerjaan	Ordinal	14
Motivasi kerja, “Motivasi Kerja , merupakan ketersediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan Upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu “Abraham Maslow dalam Donni, (2016 ; 202) Motivasi teori kebutuhan sebagai variabel independent (x2)	Kebutuhan akan prestasi	Pemenuhan kebutuhan hidup individu / karyawannya	Tingkat pemenuhan kebutuhan untuk hidup karyawan	Ordinal	15
	Kebutuhan rasa aman	Jaminan Kesehatan karyawan	Tingkat rasa aman pada pada jaminan Kesehatan karyawan	Ordinal	16
		jaminan hari tua karyawan	Tingkat rasa aman dengan jaminan hari tua	Ordinal	17
		jaminan kecelakaan karyawan	Tingkat rasa aman dalam resiko pekerjaan	Ordinal	18
	Kebutuhan sosial	Komunikasi seluruh karyawan	Tingkat jalinan komunikasi karyawan	Ordinal	19
		Kerja sama karyawan	Tingkat kemudahan dalam bekerja sama	Ordinal	20
	kebutuhan harga diri	Penghargaan atas kinerja yang dicapai	Tingkat pemberian penghargaan oleh perusahaan dan karyawan	Ordinal	21
	kebutuhan aktualisasi diri	Dorongan untuk menjadi yang berprestasi	Tingkat dorongan untuk lebih berprestasi / maju di dalam perusahaan	Ordinal	22

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kinerja Karyawan, “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator penilaian kinerja menunjukkan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembandingan kinerja(benchmark), dengan acuan/indikator yang dapat diukur, dipahami dengan jelas, dan bermanfaat bagi karyawan dan organisasi” Mathis dan Jackson dalam Safitri (2018:378)	Kualitas kinerja karyawan	Kualitas kerja	Tingkat kualitas kerja yang dihasilkan	Ordinal	23
	Kuantitas kinerja karyawan	Kuantitas kerja	Tingkat kuantitas kerja yang dilakukan	Ordinal	24
	Tanggung jawab kinerja karyawan	Tanggung jawab kinerja	Tingkat tanggung jawab karyawan dalam bekerja	Ordinal	25
	Kompetensi individu kinerja karyawan	Inisiatif kerja	Tingkat kelinisiatifan individu karyawan	Ordinal	26
		Pengalaman kerja	Tingkat pengalaman dalam bekerja	Ordinal	27
		Disiplin kerja	Tingkat disiplin dalam bekerja	Ordinal	28

Sumber: Dialah Oleh Peneliti

3.3 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Pada sub populasi dan sampel akan menjelaskan variabel – variabel yang akan diteliti, rentang waktu penelitian, metode pengambilan sampel dan teknik *sampling* yang akan digunakan. Populasi yang akan dijadikan unit analisis, sehingga kerangka *sampling* dapat berupa daftar elemen atau unit dalam populasi dari daftar peneliti akan mengambil unit sampel. Sampel merupakan elemen elemen atau unit – unit dari populasi yang dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan metode atau teknik *sampling* tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan “keseluruhan objek yang dapat diteliti yang secara kuantitas memenuhi karakteristik penelitian” (Sugiyono, 2019:57). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada perusahaan PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Sumedang. 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 Karya Putra Sangkuriang (Persero) Sumedang. Berikut jumlah populasi karyawan per bagian dapat dilihat pada Tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Sumedang

No	Unit Devisi	Anggota Populasi
1	Kepala Cabang Utama PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kantor Cabang Utama	1 orang
2	Wakil Kepala Cabang PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kantor Cabang Utama Sumedang	1 orang
3	Kepala Bidang	3 orang
4	Kepala Seksi	6 orang
5	Pelaksana	46 orang
	Jumlah	57 orang

Sumber : Hasil Pra Survei

3.3.2 Sampel

Sampel adalah “bagian dari populasi, berisikan subjek atau anggota yang dipilih dari populasi” (Bambang S. Soedibjo, 2017). Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara – cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili suatu populasi. 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 Karya Putra Sangkuriang (Persero) Sumedang.

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 (2017:88) 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. Observasi

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung pada objek yang diteliti yaitu PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Sumedang yang beralamat di Jl.Raya Cipancing Km 20 Rancaekek Sumedang, Jawa Barat. Sumedang Jawa Barat , Indonesia, 45363.

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 Sumber Daya Manusia di PT Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang.

c. Penyebar Angket atau Kuesioner

Kuesioner atau daftar pernyataan yaitu dengan cara membuat daftar pernyataan yang kemudian disebarkan 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 Karya Putra Sangkuriang (Persero) Kabupaten Sumedang.

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

a. Studi kepustakaan

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur – literatur, buku – buku yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan untuk mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Buku – buku yang berkaitan dengan variabel penelitian.
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik atau permasalahan yang diteliti.
- c. Internet, dengan cara mencari data – data yang berhubungan dengan topik atau penelitian, dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas merupakan pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono (2019: 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 69 tersebut positif, maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 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:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y = Skor total instrument

n = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel x $\sum y$ =

Jumlah hasil pengamatan variabel y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel x dan variabel

$y \sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing – masing skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing – masing skor y

Dasar pengambilan keputusan

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > 0.3 .

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2017:126).

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2 - (\sum A)^2)][n(\sum B^2 - (\sum B)^2)]}}$$

R_{xy} = Korelasi *Pearson Product Moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil)

belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

- a. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel
- b. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

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 (2019:13) “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 (2019:206) 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 (2019:93) 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 3.3
ALTERNAT JAWABAN DENGAN SKALA LIKERT

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2018:94)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang disajikan dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel Independen dan Dependennya yang selanjutnya akan dilakukan suatu pengklasifikasian dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju).

3.6.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

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

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

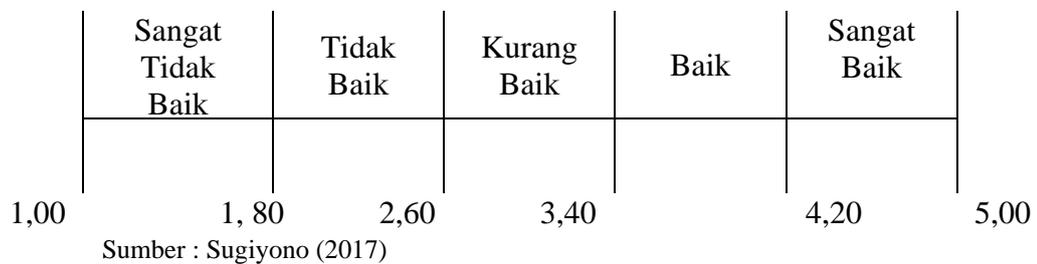
- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik.

TABEL 3.4
TAFSIRAN NILAI RATA - RATA

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat tidak baik
1,81-2,60	Tidak baik
2,61-3,40	Kurang baik
3,14-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2018: 134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



GAMBAR 3. 1
GARIS KONTINUM

Keterangan garis kontinum sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 0 1,08 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,18 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,1 – 3,4 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut (Sugiyono, 2018:54), Analisis verifikatif yaitu suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif adalah analisis yang digunakan untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut :

Data yang didapatkan dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik. *Method Of Succeshive Interval*. Langkah – langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat didefinisikan sebagai hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai

dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan konstanta

β_1, β_2 = Koefesien Kompensasi dan Motivasi

X_1 = Variabel bebas (Kompensasi)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi)

e = Error atau faktor gangguan lain yang memengaruhi Kinerja Pegawai selain Kompensasi dan motivasi kerja.

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Maksud dari analisis ini yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut.

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2y_{x_1} + r^2y_{x_2} - 2r^2y_{x_1}r^2y_{x_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Dimana :

$R_{y.x_1x_2}$ = korelasi antara X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y.

$r^2y_{x_1}$ = korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y.

$r^2y_{x_2}$ = korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y.

$r_{x_1x_2}$ = korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2 .

TABEL 3.5
TAKSIRAN BESARNYA KOEFESIEN KORELASI

Interval	Korelasi Kriteria
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017: 184)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) dan sebaliknya. Jadi nilai r^2 memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya

pengaruh variabel yang dimana Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Kinerja Karyawan variabel (Y) dan perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independent terhadap variabel dependent, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = \text{Beta} \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

Beta = Standar koefisien Beta (nilai b_1, b_2, b_3)

Zero Order = Matriks 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.

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah

penelitian, dan rumusan masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018:63). Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel variabel yang diteliti, maka digunakan statistic uji hipotesis. Uji hipotesis antara variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut :

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (bebas) mampu menjelaskan variabel dependennya (terikat), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx_1x_2x_3} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho_{yx_1x_2x_3} \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan

koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

Dimana :

r^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Nilai untuk uji F dapat dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (k; n-k-1), selanjutnya F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (UJI t)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Motivasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk sebagai berikut:

1. Hipotesis 2 $H_0 : \rho_{yx1} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $H_0 : \rho_{yx1} \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap

kinerja karyawan (Y)

2. Hipotesis 3 $H_0 : \rho_{yx2} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0 : \rho_{yx2} \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakan lah t-test dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Korelasi parsial

n = Jumlah sampel

t = Tingkat signifikan (melambangkan t_{hitung} dan t_{tabel})

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

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 (signifikan)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 (tidak signifikan).

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionisasikan berupa item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan untuk dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang

menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Kompensasi, Motivasi dan 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 telah disediakan. Responden hanya memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel- variabel yang sedang diteliti. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Karya Putra Sangkuriang, alamat Jl.Raya Cipancing Km 20 Rancaekek Sumedang, Jawa Barat. Sumedang Jawa Barat , Indonesia, 45363. Waktu penelitian yaitu dilakukan pada periode bulan juni sampai dengan selesai.

