BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian menurut Husein Umar (2005:303) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) mengemukakan bahwa: "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu".

Objek dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas atau independent serta motivasi kerja (Y) sebagai variabel terikat atau dependent.

Penelitian dilakukan PT.INTI (Persero) Bandung, yang berlokasi di Jl. Moch. Toha No 77 Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2005 : 21), dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29), mengemukakan bahwa : "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008 :45), dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29), mengemukakan bahwa: "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Adapun objek yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2003:84) dalam Umi

Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:30), mengemukakan bahwa :

"Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Langkah-langkah desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. INTI (Persero) Bandung, Jl. Moh. Toha No 77 Bandung.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja (variabel X1) dan kompensasi (variabel X2) sebagai variabel bebas dan motivasi kerja (variabel Y) sebagai variabel terikat.
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. INTI (Persero) Bandung.

5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. INTI (Persero) Bandung berdasarkan teori.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.

   Menetapkan indikator variabel dependent (penilaian kinerja): prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa (inisiatif), Kepemimpinan. Sedangkan kompensasi : gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (finger benefit). Serta indikator variabel independent (motivasi kerja) : kebutuhan untuk aktualisasi diri, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan akan rasa aman dan tentram, dan kebutuhan fisikologis dasar.

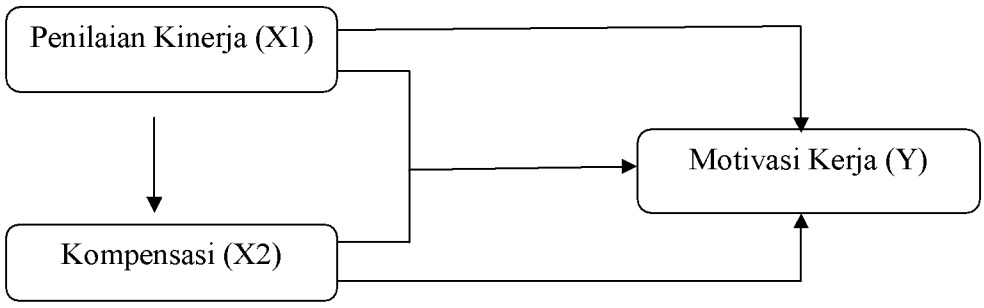
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.
8. Melakukan analisis data mengenai informasi tentang penilaian kinerja, kompensasi dan motivasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan desain penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung	*Cross Sectional*
T – 4, 5, 6	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung	*Cross Sectional*

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu :

1. Variabel bebas *(Independent Variable)*

   Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat), Sugiyono (2004:33). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Penilaian Kinerja dan kompensasi.

2. Variabel terikat *(Dependent Variable)*

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2004:33). Penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* (terikat) adalah Motivasi kerja karyawan

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.1, tabel 3.2 dan tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penilaian Kinerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Penilaian Kinerja (X1)	"Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksankan pekerjaannya secara keseluruhan". **Sedarmayanti (2008:260)**	1. Prestasi kerja	• Tingkat kualitas kerja pegawai • Tingkat kesempatan untuk berprestasi	Ordinal	PT. INTI (persero) Bandung
		2. Tanggung jawab	• Tingkat tanggung jawab karyawan	Ordinal	
		3. Ketaatan	• Tingkat ketaatan pada peraturan kerja	Ordinal	
		4. kejujuran	• Tingkat kejujuran karyawan	Ordinal	
		5. Kerja sama	• Tingkat kerjasama karyawan	Ordinal	
		6. inisiatif	• Tingkat prakarsa karyawan • Berusaha mandiri dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	
		7. kepemimpinan	• Tingkat Kepemimpinan karyawan • Tingkat memotivasi karyawan	Ordinal	

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kompensasi

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Kompensasi (X2)	"Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan". **Veithzal Rivai (2008:357)**	1. Gaji	• Gaji tepat pada waktunya. • Gaji menjamin kelangsungan hidup • Gaji Memotivasi • Gaji sesuai aturan pemerintah	Ordinal	PT. INTI (persero) Bandung
		2. Upah	• Upah sesuai jam kerja	Ordinal	
		3. Insentif	• Insentif berdasarkan prestasi • Insentif sesuai harapan • Intensif sesuai aturan	Ordinal	
		4. Gaji Tidak Langsung	• Fasilitas yang diberikan seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun	Ordinal	

Tabel 3.4
Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Motivasi Kerja (Y)	"Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan". **Sadili Samsudin (2005:281)**	1. Kebutuhan untuk aktualisasi diri	• Kebebasan untuk mengembangkan bakat • Kesempatan merealisasikan cita-cita	Ordinal	PT. INTI (persero) Bandung
		2. Kebutuhan untuk dihargai	• Pemberian penghargaan • Mengakui hasil karya individu	Ordinal	
		3. Kebutuhan untuk dicintai dan dihargai	• Interaksi dengan rekan kerja • Kebebasan melakukan aktivitas sosial	Ordinal	
		4. Kebutuhan akan rasa aman dan tentram	• Keamanan jabatan atau posisi • Status kerja jelas	Ordinal	
		5. Kebutuhan Pisiologis Dasar	• Fasilitas dasar	Ordinal	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis data.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009:137) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37) data primer sebagai berikut : "Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada responden pada PT.INTI (Persero) Bandung. Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara *(Interview)*

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab terhadap pihak manajemen perusahaan yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang tengah diteliti oleh penulis.

b. Angket *(Kuesioner)*

Adalah dengan menyebarkan angket kepada para responden yang dalam hal ini karyawan pada PT. INTI (persero) Bandung dan dibuat dalam bentuk pertanyaan

yang bersifat tertutup dan setiap objek diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang telah ditentukan.

c. Pengamatan *(Observasi)*

Penulis mengadakan pengamatan langsung kelokasi tempat penelitian untuk mengetahui secara langsung keadaan yang sebenarnya serta mengukur pencatatan secara cermat dan sistematis sehingga data yang diperoleh merupakan data yang sebenarnya.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2009:137) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37), menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah : "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data ini diperoleh dari berbagai referensi buku, jurnal, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37), populasi adalah "Objek atau subjek yang

memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. INTI (Persero) Bandung berjumlah sebanyak 701 orang, dimana terbagi dalam 5 unit kerja, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5
Jumlah Karyawan per Unit Kerja pada PT. INTI (Perseo) Bandung

NO	UNIT KERJA	Jumlah Karyawan
1	DIREKTORAT UTAMA	33
2	DIREKTORAT SDM & UMUM	228
3	DIREKTORAT KEUANGAN	84
4	DIREKTORAT PEMASARAN	106
5	DIR OPERASI & PEMASARAN	250
JUMLAH		701

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian (Umi Narimawati, 2008). Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan statified random sampling. Statified random sampling adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Vincent Gaspersz 2000:63).

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Ket :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditoleransi (1%, 5%, 10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{701}{1 + 701x0{,}1^2}$$

$$= 87{,}51$$

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang karyawan dengan melakukan pembulatan.

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing biro dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

N = besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Direktorat Utama

$$n_i = \frac{33}{701} \times 88 = 4$$

2. Direktorat SDM dan Umum

$$n_i = \frac{228}{701} \times 88 = 29$$

3. Direktorat Keuangan

$$n_i = \frac{84}{701} \times 88 = 11$$

4. Direktorat Pemasaran

$$n_i = \frac{106}{701} \times 88 = 13$$

5. Direktorat Operasi dan Pemasaran

$$n_i = \frac{250}{701} \times 88 = 31$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing unit kerja pada PT. INTI (Persero) Bandung secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.6 :

Tabel 3.6
Populasi dan Sampel

NO	UNIT KERJA	Populasi	Sampel
1	DIREKTORAT UTAMA	33	4
2	DIREKTORAT SDM & UMUM	228	29
3	DIREKTORAT KEUANGAN	84	11
4	DIREKTORAT PEMASARAN	106	13
5	DIR OPERASI & PEMASARAN	250	31
JUMLAH		**701**	**88**

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Wawancara

   melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan dan mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dan mempunyai hubungan langsung dengan masalah yang tengah diteliti oleh penulis.

2) Kuesioner

kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan, baik mengenai Penilaian Kinerja (*independen*), maupun Motivasi kerja (*dependen*). Karena data ini berskala ordinal, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Sugiyono (2004:89), mengatakan bahwa Jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Likert, seperti terdapat pada tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.7

Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2004:89)

3) Observasi

Observasi digunakan berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan lain-lain.

4) Penelitian Kepustakaan (*Dokumentasi*)

Penelitian kepustakaan ini merupakan metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan landasan teori atau pemikiran, jurnal serta data-data penelitian terdahulu yang ada hubungan dengan masalah yang diteliti.

Pada proses pengolahan hasil data penelitian, maka perlu dilakukan pengujian kualitas data sebelum diolah dan dianalisis. Adapun konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas. Artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Sedangkan

kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, maka instrument penelitian harus terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati(2010:42), mengemukakan bahwa validitas adalah :

"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure".

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing – masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson

x = skor item pertanyaan

y = skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya. Berikut hasil uji validitas masing-masing indikator :

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Penilaian Kinerja	1	0,407	0,30	Valid
	2	0,528	0,30	Valid
	3	0,458	0,30	Valid
	4	0,562	0,30	Valid
	5	0,476	0,30	Valid
	6	0,429	0,30	Valid
	7	0,356	0,30	Valid
	8	0,556	0,30	Valid
	9	0,415	0,30	Valid
	10	0,415	0,30	Valid
Kompensasi	1	0,670	0,30	Valid
	2	0,778	0,30	Valid
	3	0,666	0,30	Valid
	4	0,615	0,30	Valid
	5	0,775	0,30	Valid
	6	0,553	0,30	Valid
	7	0,857	0,30	Valid
	8	0,638	0,30	Valid
	9	0,548	0,30	Valid
Motivasi Kerja	1	0,608	0,30	Valid
	2	0,746	0,30	Valid
	3	0,678	0,30	Valid
	4	0,728	0,30	Valid
	5	0,595	0,30	Valid
	6	0,502	0,30	Valid
	7	0,592	0,30	Valid
	8	0,635	0,30	Valid
	9	0,706	0,30	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa koefisien validitas yang dihasilkan untuk setiap pernyataan kinerja melebihi titik kritis 0,300 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang mengukur kinerja konsumen dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati(2010:42), reliabilitas adalah :

"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency".

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah Split Half Method (Spearman – Brown Correlation), teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II

4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$2\Gamma_b$$

$$1 + \Gamma_b$$

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma_b}{1+\Gamma_b}$$

Dimana :

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). 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 dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *split-half* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Penilaian Kinerja	0,718	0,70	reliabel
Kompensasi	0,898	0,70	reliabel
Motivasi Kerja	0,728	0,70	reliabel

Koefisien reliabilitas yang dihasilkan untuk kinerja sebesar 0,718, 0,898 dan 0,728 dimana nilai ini melebihi 0,70 sehingga kuesioner yang mengukur kinerja dinyatakan reliabel.

3.2.4.3 Uji MSI

Karena semua variabel berskala ordinal, maka skornya akan dinaikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui Metode *Succesive Interval*. Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan Metode *Succesive Interval* adalah sebagai berikut :

a. Menentukan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
b. Menentukan nilai proporsi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
c. Jumlahkan proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
d. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
e. Menghitung *Scala Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus :

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

f. Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV).

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh Penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternative jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indicator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
d. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang criteria penilaian sebagai berikut :

$$\frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Penjelasan bobot nilai skor actual dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.10
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

(Sumber : Umi Narimawati, 2007:85

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert dengan langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 unutk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yag didapat lalu dianalisis dengan cara :

(a) Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

(b) Nilai yang diperoleh merupakan indicator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "Methode of Successive Interval" (hays, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :
   a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
   b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
   c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :

Mean of Interval	: Rata-rata interval
Density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	: daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	: daerah di bawah batas bawah

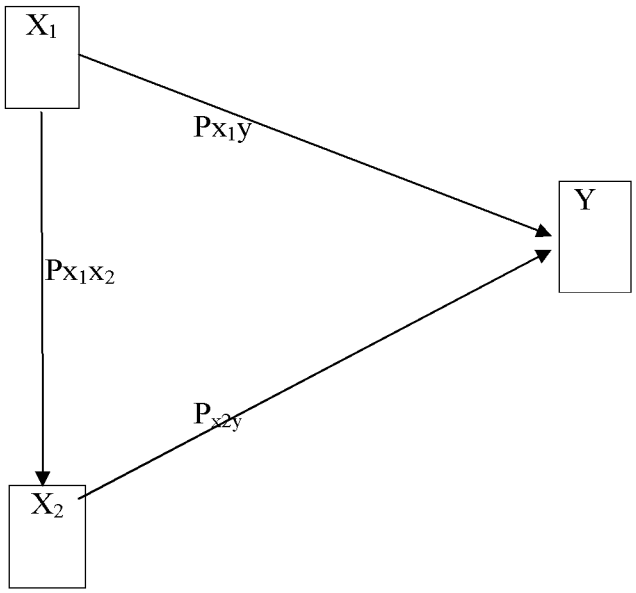
f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

2. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka

pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan digunakan analisis jalur (path analysis).

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2
Model Analisis Jalur

Keterangan :

X_1 : Penilaian Kinerja

X_2 : Kompensasi

Y : Motivasi Kerja

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

x = Penilaian Kinerja

y = Komponsasi

z = Motivasi Kerja

n = Jumlah Responden

Ketentuan untuk melihat tingkat ke-eratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.11 berikut ini :

Tabel 3.11
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
0.81 – 1	Korelasi Tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003:157

4. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

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

Dimana :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji pengaruh penilaian kinereja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Inti (Persero) Bandung. Berkaitan dengan keberadaan data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data sampel, maka hipotesis penelitian ini dapat diterjemahkan secara deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

H1: Penilaian kinerja pada PT. Inti (Persero) Bandung sudah dilakukan dengan baik.

dimana :

H_{01} : μ (LK) $\leq$ 68%, penilaian kinerja yang dilakukan PT. Inti (Persero) Bandung belum baik.

H_{11} : μ (LK) > 68%, penilaian kinerja yang dilakukan PT. Inti (Persero) Bandung sudah baik.

H2 : Kebijakan pemberian kompensasi sudah tepat pada PT. Inti (Persero) Bandung.

dimana :

H_{02} : μ (DK) $\leq$ 68%, kompensasi yang diberikan oleh PT. Inti (Persero) Bandung belum memenuhi standar UMR..

H_{12} : μ (DK) > 68%, *kompensasi yang diberikan oleh* PT. Inti (Persero) Bandung sudah memenuhi standar UMR.

H3: Motivasi kerja dalam hal pengembangan karyawan sudah tinggi pada PT. Inti (Persero) Bandung.

dimana :

H_{03} : μ (PK) ≤ 68%, motivasi kerja belum kuat di PT. Inti (Persero) Bandung.

H_{13} : μ (PK) > 68%, motivasi kerja sudah kuat di PT. Inti (Persero) Bandung.

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{Y.X.....}}{k(1 - R^2_{Y.X.....})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *micro-soft.* Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi

perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana (2001 : 369), perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Hipotesis

H7 : Penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung

H_{07} ; $\beta = 0$, secara simultan penilaian kinerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

H_{17} ; $\beta \neq 0$, secara simultan penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kompensasi kerja karyawan.

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.12

Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar,dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho yxi \neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3 .....,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H4 : Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kompensasi pada PT. Inti (Persero) Bandung

Dimana :

H_{04} ; $\beta = 0$, penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi di PT. Inti (Persero) Bandung

H_{14} ; $\beta \neq 0$, Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kompensasi di PT. Inti (Persero) Bandung

H5 : Penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung

Dimana :

H_{05} ; $\beta = 0$, penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Inti (Persero) Bandung.

H_{15} ; $\beta \neq 0$, penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Inti (Persero) Bandung.

H6 : Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung

Dimana :

H_{06} ; $\beta = 0$, kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Inti (Persero) Bandung.

H_{13} ; $\beta \neq 0$, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Inti (Persero) Bandung.

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.3

Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipótesis