

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
- Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di kantor pusat PT Serasi Autoraya, yang beralamat di Jalan Mitra Sunter Boulevard, Kav 90/C2, Sunter Jaya, Jakarta 14350. PT Serasi Autoraya (SERA) berdiri pada tahun 1986 sebagai perusahaan penyedia jasa solusi transportasi dan logistik terintegrasi. Berada di bawah naungan PT Astra International, Tbk., dengan brand utama TRAC Astra Rent A Car, SERA bermula hanya

dengan 5 unit kendaraan. Kini SERA memiliki lebih dari 27.000 kendaraan yang beroperasi di lebih dari 3900 pelanggan segmen korporat, serta menaungi 10 unit bisnis lain di bidang logistik, jual-beli mobil bekas dan lelang kendaraan, serta transportasi umum. Adapun kegiatan penelitian dilaksanakan mulai bulan Oktober 2012 sampai dengan bulan Agustus 2013.

### **C. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif terhadap suatu hubungan kausal. Format deskriptif bermakna penelitian ini tidak membuat perbandingan antar variabel, dan tidak mencari hubungan antar variabel dari sampel lain, sedangkan hubungan kausal bermakna dalam penelitian ini terdapat variabel *independen* (yang mempengaruhi), dan variabel *dependen* (dipengaruhi) (Sugiyono, 2011:35-37)<sup>58</sup>. Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 18.0.

Berangkat dari permasalahan yang ingin diteliti, maka variabel penelitian pada tesis ini meliputi :

- Variabel bebas (X)
  1. Kepuasan Kompensasi
  2. Komitmen Organisasi
  3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

---

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian (Kombinasi)* (Jakarta: Alfabeta, 2011), h. 35-37.

- Variabel terikat (Y)

1. Kinerja

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011)<sup>59</sup>. Populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik, yang membuat peneliti ingin menyelidiki (Uma Sekaran, 2011)<sup>60</sup>.

Populasi merupakan keseluruhan subyek yang diamati dalam suatu penelitian, yang menurut Arikunto (2006) dalam Hasibuan (2009) disebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, apabila seseorang ingin mengamati semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi sensus<sup>61</sup>. Adapun populasi dalam penelitian ini, terdiri dari seluruh pegawai pada PT Serasi Autoraya (Kantor Pusat) yang berjumlah 251 orang.

---

<sup>59</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 81.

<sup>60</sup> Uma S Sekaran dan Roger Bougie. *Research Methods for Business : A Skill Building Approach* (Illinois: John Wiley & Sons Ltd., 2010)

<sup>61</sup> Arikunto (2006) dalam Hasibuan (2009)

## 2. Sampel

Penggunaan sampel dilakukan karena banyaknya jumlah populasi dan terbatasnya waktu dalam melakukan penelitian, sehingga tidak memungkinkan untuk mengambil populasi secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2011:81), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut<sup>62</sup>. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang harus betul-betul mewakili.

Selanjutnya Nazir dalam Hasibuan (2012) menyatakan, bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan ciri dan sifat yang dikehendaki oleh penulis<sup>63</sup>. Dalam penelitian ini, penulis tidak mungkin meneliti semua individu yang ada dalam populasi, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu dan tenaga.

Adapun dalam penentuan sampel pada penelitian ini, responden yang diambil sejumlah 186 pegawai dengan masa kerja di atas 1 tahun, dengan jabatan sebagai staf dan penyelia pada kantor pusat PT Serasi Autoraya. Pengambilan sampel menggunakan metode non-

---

<sup>62</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 81.

<sup>63</sup> Nazir dalam Hasibuan, *op.cit.*, h. 45.

probability sampling dengan teknik *Judgement Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan sesuai pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau masalah peneliti yang ingin dikembangkan (Ferdinand dalam Suprana, 2012)<sup>64</sup>.

Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin (Sekaran, 2003) sebagai berikut :

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

Keterangan:

- $n$  = Ukuran Sampel
- $N$  = Ukuran Populasi
- $e$  = persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, maksimum 10%<sup>65</sup>.

Berdasarkan rumus diatas, maka ukuran sampel minimum adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{186}{1 + 186 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{186}{2.86}$$

<sup>64</sup> Ferdinand dalam Suprana, 2012

<sup>65</sup> Uma Sekaran, op. cit., h. 132.

$$n = 65.03 = 66 \text{ orang}$$

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis meliputi studi kepustakaan melalui literatur yang ada, serta secara langsung di lapangan, yang terdiri dari:

### **1. Kuesioner**

Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang sudah disediakan atau ditentukan pilihan jawabannya, yakni ditujukan kepada responden yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2011:142), disebutkan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet<sup>66</sup>.

### **2. Wawancara**

Wawancara secara umum diartikan sebagai usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dan dijawab secara lisan pula. Penulis mengadakan wawancara untuk mendapatkan data, keterangan dari pribadi, pendirian atau

---

<sup>66</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 142.

pandangan pribadi serta individu yang diwawancarai untuk memperdalam atau sebagai pembanding dengan pendapat lainnya agar mendapatkan kebenaran yang lebih valid.

Teknik ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab rumusan masalah yang bersifat kualitatif, yang terdiri dari 2 (dua) macam, yakni :

- a. *Guided interview* (wawancara terpimpin), yakni wawancara dengan menggunakan panduan berupa pertanyaan terstruktur;
- b. *Unguided interview* (wawancara bebas), yakni wawancara tanpa menggunakan panduan, hal ini dikandung maksud agar percakapan / wawancara dapat mengalir alami, sehingga dapat menggali informasi secara mendalam sebagai pelengkap *guided interview* (Arikunto, 2006)<sup>67</sup>.

### 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mempelajari dan menelaah barang-barang tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian, yang dalam hal ini adalah semua arsip atau data pada fokus yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Arikunto, 2006)

---

<sup>67</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 75.

#### 4. Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2011:145), mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi observasi partisipan dan observasi non partisipan.

- Observasi *partisipan*

Dalam tipe observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dalam hal ini, peneliti bertindak dan berperan sebagai pegawai, dan sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, serta ikut merasakan suka dukanya.

- Observasi *non partisipan*

Jika dalam observasi partisipan peneliti terlibat secara langsung dengan aktifitas orang-orang yang diamati, maka dalam observasi ini peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen<sup>68</sup>.

---

<sup>68</sup> Sutrisno Hadi dalam Sugiyono, *op. cit.*, h. 145

## 1. Instrumen Variabel Terikat

### 1. Variabel Kinerja

#### 1. Definisi Konseptual

Kinerja adalah apa yang dilakukan pegawai dan perilaku pegawai yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2. Definisi Operasional

Kinerja adalah apa yang dilakukan pegawai dan perilaku pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 3. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kinerja

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Butir Kuesioner</b>
<i>Task Performance</i>	Kualitas Kerja	38-39
	Produktifitas	40-41
	Tanggung Jawab	42-43
<i>Contextual Performance</i>	Pengetahuan tentang pekerjaan	44-45
	Adaptasi dan fleksibilitas	46-47
	Kerjasama	48-49

Sumber : Data Primer diolah, 2013

#### 4. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan 12 butir pernyataan yang diukur berdasarkan skala Likert 1-5. Responden diminta untuk memilih satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk jawaban STS (sangat rendah) diberi nilai 1, jawaban TS (rendah) diberi nilai 2, jawaban KS (sedang) diberi nilai 3, jawaban S (tinggi) diberi nilai 4, dan jawaban SS (sangat tinggi) diberi nilai 5. Nilai jawaban tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1.

#### 5. Pengujian Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil perhitungan realibilitas dengan 9 item indikator, didapatkan angka Cronbach Alpha sebesar 0,829. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kompensasi dianggap reliabel (Ghozali:2006). Uji validitas dilakukan pada seluruh item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kompensasi. Karena uji ini dilakukan pada 50 orang responden, maka didapatkanlah  $r_{table} = 0,235$ .

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kinerja

Dimensi	Indikator	R hitung	Status
	K38	0,380	Valid
	K39	0,408	Valid
	K40	0,206	Tidak Valid

	K41	0,345	Valid
	K42	0,757	Valid
	K43	0,668	Valid
	K44	0,660	Valid
	K45	0,280	Valid
	K46	0,481	Valid
	K47	0,546	Valid
	K48	0,590	Valid
	K49	0,507	Valid

**Sumber: Data Primer diolah, 2013**

Dari hasil uji validitas di atas, disimpulkan bahwa ada 8 indikator yang valid dan 1 indikator yang tidak valid (KK8) karena  $r$  hitung <  $r$  table.

## **2. Instrumen Variabel Bebas**

### **1. Variabel Kepuasan Kompensasi**

#### **1. Definisi Konseptual**

Tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial, langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

#### **2. Definisi Operasional**

Suatu tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial, langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya

karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

### 3. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kompensasi

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Butir Kuesioner</b>
<i>Pay Level</i>	Kepuasan pegawai terhadap jumlah <i>Take Home Pay</i>	1
	Kepuasan pegawai terhadap jumlah gaji pokoknya saat ini	2
	Kepuasan pegawai terhadap keseluruhan tingkat upah	3
<i>Pay Raises</i>	Kepuasan pegawai terhadap kenaikan gaji yang diterima baru-baru ini	4
	Kepuasan pegawai terhadap terhadap kenaikan gaji yang diterima di masa lalu	5
	Kepuasan pegawai terhadap cara penentuan kenaikan gaji	6
<i>Benefit Level</i>	Kepuasan pegawai terhadap paket benefit yang diterima	7
	Kepuasan pegawai terhadap macam benefit yang diterima	8
	Kepuasan pegawai terhadap jumlah benefit	9

Sumber : Data Primer diolah, 2013

### 4. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan 9 butir pernyataan yang diukur berdasarkan skala Likert 1-5. Responden diminta untuk memilih satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk jawaban STS (sangat rendah) diberi nilai

1, jawaban TS (rendah) diberi nilai 2, jawaban KS (sedang) diberi nilai 3, jawaban S (tinggi) diberi nilai 4, dan jawaban SS (sangat tinggi) diberi nilai 5. Nilai jawaban tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1.

### 5. Pengujian Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil perhitungan realibilitas dengan 9 item indikator, didapatkan angka Cronbach Alpha sebesar 0,829. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kompensasi dianggap reliabel (Ghozali:2006). Uji validitas dilakukan pada seluruh item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kompensasi. Karena uji ini dilakukan pada 50 orang responden, maka didapatkanlah  $r_{table} = 0,235$ .

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kompensasi

Variabel	Indikator	R hitung	Status
Kepuasan Kompensa si (KK)	KK1	0,646	Valid
	KK2	0,652	Valid
	KK3	0,410	Valid
	KK4	0,576	Valid
	KK5	0,614	Valid
	KK6	0,668	Valid
	KK7	0,529	Valid
	KK8	0,218	Tidak Valid
	KK9	0,530	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Dari hasil uji validitas di atas, disimpulkan bahwa ada 8 indikator yang valid dan 1 indikator yang tidak valid (KK8) karena  $r$  hitung  $<$   $r$  table.

## 2. Variabel Komitmen Organisasi

### 1. Definisi Konseptual

Keinginan seseorang untuk tetap mempertahankan keanggotaan, keterlibatan, serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi serta bersedia melakukan usaha tertentu bagi pencapaian tujuan organisasi.

### 2. Definisi Operasional

Keinginan pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya untuk tetap mempertahankan keanggotaan, keterlibatan, serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi serta bersedia melakukan usaha tertentu bagi pencapaian tujuan organisasi.

### 3. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.5 Tabel Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	No. Butir Kuesioner
<i>Affective Commitment</i>	Seberapa jauh pegawai merasa terikat secara emosional dalam organisasi	10-11
	Seberapa jauh pegawai merasa mengenal organisasi	12-13
	Seberapa jauh pegawai merasa terlibat dalam organisasi	14-15
<i>Continuance</i>	Besar tingkat ketergantungan	16-17

<i>Commitment</i>	pegawai terhadap organisasi	
	Besar pengorbanan yang sudah dilakukan untuk organisasi	18-19
<i>Normative Commitment</i>	Seberapa jauh pegawai secara psikologis memiliki kesetiaan terhadap organisasi	20-21
	Seberapa besar kebanggaan pegawai terhadap organisasi	22-23
	Seberapa besar rasa kepemilikan pegawai terhadap organisasi.	24-25

**Sumber : Data Primer diolah, 2013**

#### **4. Jenis Instrumen**

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan 16 butir pernyataan yang diukur berdasarkan skala Likert 1-5. Responden diminta untuk memilih satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk jawaban STS (sangat rendah) diberi nilai 1, jawaban TS (rendah) diberi nilai 2, jawaban KS (sedang) diberi nilai 3, jawaban S (tinggi) diberi nilai 4, dan jawaban SS (sangat tinggi) diberi nilai 5. Nilai jawaban tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1.

#### **5. Pengujian Validitas dan Realibilitas**

Berdasarkan hasil perhitungan realibilitas dengan 16 item indikator, didapatkan angka Cronbach Alpha sebesar 0,876. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dianggap reliabel (Ghozali:2006). Uji validitas dilakukan pada seluruh item pertanyaan pada variabel Komitmen

Organisasi. Karena uji ini dilakukan pada 50 orang responden, maka didapatkanlah  $r_{table} = 0,235$ .

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	R hitung	Status
Komitmen Organisasi (KO)	KO10	0,585	Valid
	KO11	0,571	Valid
	KO12	0,630	Valid
	KO13	0,649	Valid
	KO14	0,345	Valid
	KO15	0,293	Valid
	KO16	0,436	Valid
	KO17	0,574	Valid
	KO18	0,709	Valid
	KO19	0,491	Valid
	KO20	0,458	Valid
	KO21	0,541	Valid
	KO22	0,548	Valid
	KO23	0,655	Valid
	KO24	0,647	Valid
KO25	0,335	Valid	

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Dari hasil uji validitas di atas, disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

#### 1. Definisi Konseptual

Upaya peningkatan kemampuan pegawai oleh perusahaan melalui pendidikan jangka panjang agar memiliki kemampuan teknis dan konseptual yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaannya saat

ini maupun yang akan datang sehingga dapat berprestasi di dalam pekerjaannya.

## 2. Definisi Operasional

Upaya peningkatan kemampuan pegawai kantor pusat PT Serasi Autoraya oleh perusahaan melalui pendidikan agar memiliki kemampuan teknis dan konseptual yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaannya saat ini maupun yang akan datang sehingga dapat berprestasi di dalam pekerjaannya.

## 3. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.7 Operasionalisasi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Butir Kuesioner</b>
<i>Training Based</i>	Adanya kesesuaian antara pelatihan yang diikuti dengan kompetensi yang dibutuhkan	26
	Adanya perubahan kemampuan, pengetahuan, dan sikap	27
	Kurikulum sesuai dengan kompetensi jabatan	28
	Adanya evaluasi untuk mengetahui dampaknya pada pegawai	29
<i>Relationship Based</i>	Usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui <i>coaching</i>	30
	Usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui <i>mentoring</i>	31
	Usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui <i>counseling</i>	32
<i>Experienced Based</i>	Usaha untuk adaptasi terhadap lingkungan baru	33-34

	Usaha untuk adaptasi terhadap pekerjaan baru	35
	Usaha untuk penyelesaian terhadap proyek	36
	Usaha untuk pencapaian terhadap KPI	37

Sumber : Data Primer diolah, 2013

#### 4. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan 12 butir pernyataan yang diukur berdasarkan skala Likert 1-5. Responden diminta untuk memilih satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk jawaban STS (sangat rendah) diberi nilai 1, jawaban TS (rendah) diberi nilai 2, jawaban KS (sedang) diberi nilai 3, jawaban S (tinggi) diberi nilai 4, dan jawaban SS (sangat tinggi) diberi nilai 5. Nilai jawaban tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1.

#### 5. Pengujian Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil perhitungan realibilitas dengan 12 item indikator, didapatkan angka Cronbach Alpha sebesar 0,827. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dianggap reliabel (Ghozali:2006). Uji validitas dilakukan pada seluruh item pertanyaan pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia. Karena uji ini dilakukan pada 50 orang responden, maka didapatkanlah  $r_{table} = 0,235$ .

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia

Variabel	Indikator	R hitung	Status
Pengembangan Sumber Daya Manusia (PS)	PS26	0,689	Valid
	PS27	0,607	Valid
	PS28	0,708	Valid
	PS29	0,662	Valid
	PS30	0,547	Valid
	PS31	0,529	Valid
	PS32	0,627	Valid
	PS33	-0,034	Tidak Valid
	PS34	0,249	Valid
	PS35	0,369	Valid
	PS36	0,746	Valid
PS37	0,283	Valid	

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Dari hasil uji validitas di atas, disimpulkan bahwa ada 11 indikator yang valid dan 1 indikator yang tidak valid (PS33) karena r hitung < r tabel.

#### F. Teknis Analisis Data

Analisis merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, sebab melalui analisis dapat ditemukan arti yang berguna dalam memecahkan masalah-masalah. Nazir dalam Prasetyaningsih (2009) mengemukakan bahwa data mentah yang terkumpul perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategori, dilakukan manipulasi data, dan diperas sedemikian rupa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah.

Pengolahan data berdasarkan analisis kualitatif diperuntukkan bagi data yang tidak dapat diterjemahkan dengan angka, atau dengan kata

lain data yang berwujud kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam struktur klasifikasi misalnya dengan menguraikan dan mendeskripsikan informasi yang diperoleh selama penelitian. Sedangkan pengolahan data berdasarkan analisis kuantitatif diperuntukkan bagi datum yang dapat diklasifikasikan ke dalam kategori dan berwujud angka.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan Teknik Analisis Kuantitatif. Teknik analisis data ini digunakan untuk data yang berbentuk angka. Biasanya data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan ke dalam kategori angka. Pada pengolahan data ini, penulis menggunakan alat bantu statistik SPSS Versi 18.0.

Adapun dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan analisis data yaitu :

- a. Data kualitatif, yakni data yang berupa atau bersifat kata-kata, kalimat-kalimat, yang dalam penyimpulannya atau menganalisa diperlukan interpretasi terlebih dahulu.
- b. Data kuantitatif, yakni data yang berupa angka-angka yang dalam penyimpulan atau penganalisaannya dengan menggunakan teknik statistik, yang dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS Ver 18.0. Langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam mengolah data adalah sebagai berikut:

### **1. Editing**

Data yang telah diperoleh di lapangan harus diteliti kembali, sehingga akan terkumpul data yang benar-benar akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Musa dan Nurfitri dalam Prasetyaningsih (2009), *editing* ialah penelitian kembali catatan yang telah diambil dari lapangan. Data yang telah diperoleh dikumpulkan, direduksi, dipilih kemudian data yang relevan dirangkum. Dengan cara *editing* ini, diharapkan dapat meningkatkan mutu (reliabilitas) data yang hendak diolah dan dianalisis.

### **2. Klasifikasi**

Data yang diperoleh di lapangan kemudian dipisah dan diklasifikasikan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Asyari dalam Prasetyaningsih (2009), klasifikasi adalah penggolongan data dalam bentuk pola, kedudukan dan kuantitas. Klasifikasi bertujuan untuk melihat kedudukan masing-masing fenomena.

### **3. Tabulasi**

Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Tabel hasil tabulasi dapat berbentuk:

- a. Tabel pemindahan, yaitu tabel tempat memindahkan kode-kode dari kuesioner atau pencatatan pengamatan. Tabel ini berfungsi sebagai arsip.
- b. Tabel biasa, adalah tabel yang disusun berdasar sifat responden tertentu dan tujuan tertentu.
- c. Tabel analisis, tabel yang memuat suatu jenis informasi yang telah dianalisa (Hasan, 2006 dalam Winarti, 2010)

#### **4. Interpretasi**

Tahap akhir dalam menganalisis data adalah kegiatan interpretasi, yakni untuk mencari arti lebih luas dan mendalam dari jawaban diperoleh. Hal ini sejalan dengan pendapat Nasution (1996) dalam Prasetyaningsih (2009), yang menyatakan bahwa interpretasi adalah tafsiran atau memberikan makna kepada analisis, menjelaskan pola atau kategori, mencari konsep hubungan antara berbagai konsep.

Adapun dalam pengolahan data yang dihasilkan dari penyebaran angket, penulis menggunakan langkah – langkah sebagai berikut :

##### **a. Penentuan kualitas jawaban**

Jawaban responden diolah dengan menggunakan perhitungan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2011), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial:

- 1) Jawaban STS (sangat rendah) diberi nilai 1

- 2) Jawaban TS (rendah) diberi nilai 2
- 3) Jawaban KS (sedang) diberi nilai 3
- 4) Jawaban S (tinggi) diberi nilai 4
- 5) Jawaban SS (sangat tinggi) diberi nilai 5

Nilai jawaban tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1

#### **b. Penentuan skor**

Skor rata – rata dari jawaban tersebut ditentukan dengan rumus

Skor = Frekuensi Jawaban (f) x Nilai Skor

#### **c. Penentuan Prosentase**

$$\text{Prosentase (\%)} = \frac{\text{Frekuensi (f)}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

### **5. Uji Reliabilitas**

Digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach > 0,6 maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan jika angka reliabilitas Alpha < 0,6 maka item variabel tersebut dinyatakan tidak melalui Nunally (1960; dalam Ghozali 2006). Rumus yang digunakan Sugiyanto (2011) adalah sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sigma^2_b}{\sigma^2_t} \right)$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas Instrument

- $k$  = Banyaknya Butir Pernyataan
- $\sum \partial^2 b$  = Jumlah Varian Butir
- $\partial^2 t$  = Varian Total

## 6. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, penelitian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan melihat angka signifikansi yaitu membandingkan nilai  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*) dengan tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ .

## 7. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan metode grafik, yaitu dengan menggunakan grafik normal *probability plot*. Grafik normal *probability plot* berfungsi membandingkan distribusi kumulatif dari data. Sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Imam Ghazali, 2009). Deteksi normalitas dilihat melalui penyebaran data pada sumbu diagonal, dengan

kriteria jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel *dependen*-nya adalah linier. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diwujudkan secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada. Selanjutnya ciri linieritas antara variabel *independen* dan variabel *dependen* dapat diamati melalui Scatter Plot Diagram dengan tambahan garis regresi. Karena diagram pencar hanya menampilkan hubungan antara dua variabel, maka pengujian dilakukan secara berpasangan setiap dua variabel (Santoso, 2004).

Uji linieritas dapat pula dibuktikan dengan Anova. Ada dua hasil yang perlu dilihat, pertama adalah kolom F-Linearity dan kolom F-Deviation From Linearity. F-Linearity menunjukkan sejauh mana jika variabel dependen diprediksi berbaring persis di garis lurus. Jika hasilnya signifikan ( $p < 0.05$ ) maka model linier cocok diterapkan pada hubungan model tersebut. Idealnya semua kasus terletak tepat pada garis lurus sehingga tidak ada

penyimpangan (deviasi) kasus dari linieritas. Dengan kata lain deviasi akan sama dengan nol dan sehingga linieritas benar-benar menjelaskan total (gabungan) antara group pada linearity. Kenyataan berbeda dengan ideal, kadang ada saja kasus devian yang tidak terletak pada garis linier. Pada kasus tersebut, F-DEVIATION FROM LINEARITY menunjukkan semakin signifikan nilai F nya maka semakin besar kasus devian. Jika ditemukan  $p > 0.05$  pada kolom deviation from linearity, maka dapat dikatakan berhubungan secara linier.

## **G. Hipotesis Statistika**

### **1. Uji F**

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh variabel kepuasan kompensasi terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Kriteria pengujian (Ghozali, 2006):

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{Hitung} < F_{tabel}$ , sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari  $X_1$  terhadap  $Y$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$ , serta  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$ .

- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari  $X_1$  terhadap  $Y$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$ , serta  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$ .

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel *independen* yang diteliti terhadap variabel *dependen*. Jika nilai  $R^2$  hitung semakin besar (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen* semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel *dependen*, sebaliknya jika nilai  $R^2$  hitung semakin kecil (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen* semakin kecil, dan model yang digunakan semakin lemah menggunakan variasi variabel *dependen*.

## 3. Uji t

Digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kompensasi terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Kriteria Pengujian (Ghozali, 2006):

1. Apabila  $t$  tabel  $>$   $t$  hitung, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2. Apabila  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak