

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Dealer Honda Aceh Motor

Dealer Honda Aceh Motor merupakan salah satu jaringan dealer Honda yang menempati peringkat ke-21 dari 2535 jaringan dealer Honda yang merupakan bagian dari PT Astra Honda Motor (AHM) yang merupakan sinergi keunggulan teknologi dan jaringan pemasaran di Indonesia, sebuah pengembangan kerja sama antara Honda Motor Company Limited, Jepang, dan PT Astra International Tbk, Indonesia. PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia. Didirikan pada 11 Juni 1971 dengan nama awal PT Federal Motor. Saat itu, PT Federal Motor hanya merakit, sedangkan komponennya diimpor dari Jepang dalam bentuk CKD (*completely knock down*).

Dealer Honda Aceh Motor sendiri berdiri pada bulan November tahun 2001 di Kota Bandung, Jawa Barat. Berawal dari bengkel AHASS 503. Pimpinan Honda Aceh Motor adalah Bapak Christiaan Y. Ibrahim. Beliau adalah Pendiri bengkel AHASS 503 pada tahun 1983. Dealer Honda Aceh Motor pada awal mulanya adalah hanya bengkel kecil, yang dimulai oleh Ayah dari Bapak Christian Y. Ibrahim pada tahun 1965. Pada saat itu Bapak. Christiaan Y. Ibrahim terpaksa harus putus Sekolah Menengah dikarenakan oleh faktor ekonomi, sehingga beliau mulai membantu Ayahnya bekerja di bengkel.

Perkembangan pasar sepeda motor 4 langkah pada saat itu membuat Bapak Christiaan Y. Ibrahim mengambil langkah berani untuk bergabung dengan HONDA (AHM) pada tahun 1983. Ternyata pilihan tersebut membuat pertumbuhan bisnis menjadi lebih cepat, sehingga akhirnya dipercaya oleh HONDA (AHM) untuk menjadi Dealer Honda sampai saat ini 2015.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi jaringan dealer terbaik dalam Sales dan *After Sales Service* sepeda motor Honda.

Misi

Memberikan pelayanan *One HEART* kepada seluruh masyarakat umumnya dan pelanggan Aceh Motor.

Memberikan nilai tambah kepada pemegang saham, karyawan dan rekan bisnis.

Moto

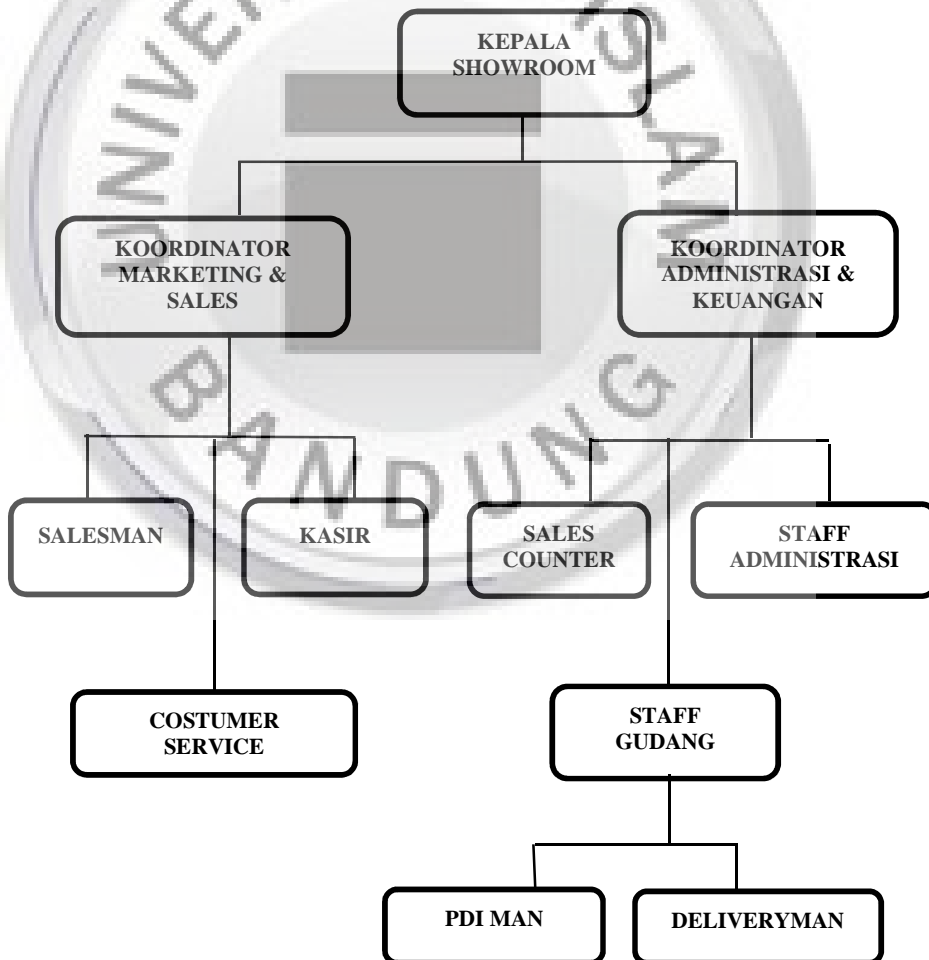
Satu Hati (*One Heart*)

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Manajemen yang baik dapat tertuang dalam struktur organisasi suatu perusahaan, karena dalam struktur organisasi dapat menunjukkan suatu pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, posisi-posisi maupun

orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Adapun struktur organisasi yang dianut oleh Dealer Honda Aceh Motor adalah struktur organisasi sentralisasi yang mana wewenang mengalir dari atas ke bawah dan setiap orang yang ada didalam struktur tersebut memiliki tanggung jawab yang kuat terhadap bagiannya masing-masing dan saling bekerjasama dengan divisi lainnya. Adapun struktur organisasi beserta tugas dan tanggung jawab tiap bagian akan terlampir di bawah ini :



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.1.4 Deskripsi Jabatan

A. Kepala *Showroom*

Tugas dan Tanggung Jawab

- a) Memimpin seluruh kegiatan operasional sehari-hari di *showroom*.
- b) Menyusun rencana penjualan SMH tahunan dan bulanan sesuai target yang disepakati bersama PT. DAM serta memastikan tercapainya target penjualan.
- c) Menjamin persediaan SMH dalam jumlah yang mencukupi.
- d) Mengkoordinir seluruh sumber daya *showroom* untuk memberikan layanan “pelayanan prima” kepada konsumen.
- e) Memastikan hak-hak konsumenditerima sesuai dengan standar Honda.
- f) Menjamin proses administrasi dan penjualan SMH berjalan tertib dan sesuai jadwal.
- g) Menjamin standar layanan (proses, *physical*, *behavior*) yang ditetapkan PT. AHM dan PT. DAM dilaksanakan.
- h) Memastikan laporan laporan PT. DAM dibuat dengan benar benar teliti serta dikirim tepat waktu.
- i) Menjaga hubungan baik dengan semua *stakeholder* (*leasing*, masyarakat, instansi pemerintah, dsb).
- j) Memastikan dan menjamin seluruh peronil *showroom* memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang memadai untuk menjalankan tugas.
- k) Meningkatkan kinerja operasional dan finansial *showroom*.

B. Koordinator sales

Tugas dan Tanggung Jawab

- a) Mengkoordinasi *sales counter* dan salesman untuk dalam mencapai target penjualan SMH yang telah ditetapkan.
- b) Me-review aktifitas *sales counter* dan salesman setiap hari.
- c) Menjalankan dan memonitor program penjualan yang ditetapkan oleh PT. AHM dan PT. DAM
- d) Menganalisa kondisi dan kompotitor selanjutnya bersama kepala *showroom* membuat program program promosi (iklan, pameran, brosur, pamphlet, dll) sesuai kebutuhan.
- e) Memastikan dan menjamin *sales counter* dan salesman memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang memadai dalam menjaul SMH.

C. Sales counter

Tugas dan Tanggung Jawab

- a) Melayani konsumen yang langsung datang ke (*walk in*) ke *showroom* standar layanan *sales counter* Honda.
- b) Menjelaskan produk produk SMH dan menginformasikan harga tunas ataupun kredit secara transparan pada konsumen.
- c) Membantu mengisi data konsumen dan melengkapi data yang diperlukan dalam proses penjualan SMH.
- d) Mengantar konsumen memilih SMH.

- e) Mencatat data konsumen dan mem-*follow up* potensi konsumen yang tercatat dalam buku tamu.
- f) Menangani keluhan konsumen sesuai dengan standar Honda dan apabila keluhan tidak dapat terselesaikan sendiri maka diteruskan kepada koordinator sales atau koordinator administrasi dan keuangan atau kepala *showroom*.
- g) Mengatur display sesuai standar display.
- h) Melayani pertanyaan konsumen melalui telepon.
- i) Membuat laporan harian *sales counter*.

D. Salesman

Tugas dan Tanggung Jawab

- a) Menyusun targer kosumen harian untuk target penjualan.
- b) Menawarkan penjualan SMH langung kepada kosumen, baik melalui kunjungan ataupun memlalui bertatap langsung.
- c) Menjelaskan kepada konsumen persyaratan yang dibutuhkan dalam transaksi pembelian SMH.
- d) Memastikan kehadiran konsumen di *showroom* untuk penyelesain administrasi.
- e) Memberikan informasi kondisi pasar dan aktivitas kompotitor kepada koordinator sales.
- f) Membuat laporan harian sales.

E. Koordinator Administrasi Keuangan

Tugas dan Tanggung Jawab

- a) Mengkoordinir pekerjaan kasir, PIC gudang unit, staff administrasi, PDI-man, dan *deliveryman*.
- b) Mengelola *cash flow dealer*.
- c) Membuat laporan keuangan sesuai standar akuntansi meliputi pencatatan atas transaksi harian persediaan, hutang, penjualan, pembelian, kas, dan bank, serta transaksi umum lainnya.
- d) Menjamin proses administrasi penjualan sesuai standard dan peraturan yang berlaku.
- e) Mengetahui dan menandatangani semua proses pengeluaran SMH dan dana.
- f) Melakukan pengarsipan atas semua dokumen dan laporan yang menjadi dasar bagi pencatatan transaksi.
- g) Melakukan *stock opame* SMH dan *accessories* secara berkala.

F. Kasir

Tugas dan Tanggung Jawab

- a) Menerima, menghitung dan memastikan kesesuaian dan keaslian uang tunai yang dibayarkan kosumen sehubungan dengan transaksi penjualan SMH.
- b) Memeriksa kelengkapan dokumen sebelum, mengeluarkan kwitansi/ bukti pembayaran.

- c) Mengeluarkan uang tunai untuk keperluan operasional atas persetujuan koordinasi administrasi dan keuangan diketahui kepala *showroom*.
- d) Memastikan pembayaran konsumen melalui cek/ giro yang telah dicairkan sebelum motor dikirim kepada konsumen.
- e) Membuat laporan kas harian.

G. Staf Gudang

Tugas dan Tanggung Jawab

- a) Menerima dan memeriksa pengiriman SMH dan aksesoris dari PT. DAM.
- b) Menandatangani surat jalan dan memberikan catatan apabila ditemukan ketidaksesuaian (kualitas atau jumlah) untuk selanjutnya melakukan proses *claim* PT. DAM.
- c) Menempatkan dan menyimpan SMH beserta aksesorisnya beserta sehingga proses FIFO (*Frist in Frist of*) dapat dilaksanakan.
- d) Mengeluarkan SMH sehubungan dengan terjadinya transaksi penjualan surat jalan yang diterbitkan staf bagian administrasi dan ditanda tangani koordinator administrasi dan keuangan atau kepala *showroom*.
- e) Mencatat transaksi penerimaan dan pengeluaran SMH dan aksesoris dalam kartu *stock*.
- f) Membuat laporan harian *stock* gudang.

H. Staf Administrasi

Tugas dan Tanggung Jawab

- a) Melengkapi dokumen dokumen yang diperlukan dengan transaksi penjualan SMH.
- b) Mengajukan permohonan faktur via email ke PT. DAM dan mengelola dokumen faktur yang dikirim oleh PT. DAM.
- c) Mengurus pembuatan STNK, plat nomor, serta BPKB SMH yang diajukan dan memonitor proses tersebut apabila dilakukan oleh pihak ke 3.
- d) Menginput data internal yang diserahkan *sales counter*, salesman, staf gudang, PDI-man, dan deliverman.
- e) Membuat laporan administrasi harian.
- f) Membuat laporan per-5hari (laporan *stock*, laporan penjualan, laporan rekap sales) dan mengirim via email ke PT. DAM setelah diperiksa oleh koordinator administrasi dan keuangan.

I. PDI-MAN

Tugas dan Tanggung Jawab

- a) Melakukan tugas PDI (*pre-delivery inspection*) untuk SMH sebelum SMH diserahkan kepada bagian *Delivery*.
- b) Mengisi dan menandatangani checklist PDI.
- c) Menangani sampai tuntas dengan kewenangan apabila konsumen yang membeli SMH baru belum puas dengan kondisi SMH.
- d) Merawat peralatan PDI.

- e) Membuat laporan harian PDI.

J. Delivery-man

Tugas dan Tanggung Jawab

- a) Mengirim SMH sesuai standar Honda ke alamat tujuan sesuai dengan permintaan konsumen.
- b) Memberikan *customer education* atau pengetahuan dasar untuk mengoperasikan dan merawat sepeda motor Honda ke konsumen.
- c) Memastikan BAST SMH ditanda tangani konsumen.
- d) Membuat laporan harian *delivery* SMH.

3.1.5 Sistem Kompensasi Dealer Honda Aceh Motor

Kompensasi finansial berbasis kinerja makin lazim diterapkan di berbagai perusahaan. Dealer Honda Aceh Motor adalah salah satu diantaranya. perusahaan ini dalam menerapkan sistem pemberian kompensasi finansial menggunakan sistem insentif atau bonus yang telah ditetapkan perusahaan untuk penilaian kinerja sebagai acuan. Dealer Honda Aceh Motor Bandung memberikan bonus kepada karyawannya sebagai bentuk kompensasi finansial dari hasil kinerja karyawan tersebut.

Pemberian kompensasi finansial didasarkan atas dua aspek yakni individu dan performa. Pemberian kompensasi finansial didasarkan atas penilaian terhadap kinerja individu. Individu-individu yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan mendapatkan kompensasi yang tinggi, misalnya mendapatkan insentif berupa bonus. Sementara itu, mereka yang kinerjanya

buruk mendapatkan kompensasi finansial minimal. Sistem kompensasi finansial yang ideal ini menghargai orang berdasarkan usaha dan jerih payah yang telah dikeluarkannya, bukan sekedar berdasarkan golongan, pangkat dan senioritas. Sistem kompensasi finansial ini merefleksikan bagaimana organisasi menghargai pegawainya. Sistem kompensasi finansial berbasis kinerja ini dibangun atas monitoring perilaku atau control output dengan tujuan mendorong setiap pegawai untuk memaksimalkan kinerja atau kemampuan mereka.

Dealer Honda Aceh Motor Bandung berusaha membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar keuntungan perusahaan dapat meningkat, dan mendapat kepuasan dari pelanggan. Salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan gaji pokok, uang transport, insentif, dan tunjangan yang layak dan adil terhadap karyawannya. Demikailah halnya kebijakan kompensasi finansial yang berlaku di Dealer Honda Aceh Motor. Untuk lebih jelas penulis akan menguraikan sistem kompensasi finansial yang berlaku di Dealer Honda Aceh Motor sebagai berikut :

1. Gaji pokok

Kompensasi finansial yang berupa gaji ini diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan dalam jangka waktu satu bulan sekali, dengan jatah libur untuk hari minggu.

2. Insentif

Kompensasi finansial yang berupa Insentif ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian marketing berdasarkan total penjualan perunit yang dibayar berbarengan dengan gaji. Dengan hitungan 1-7 unit motor

mendapatkan Rp 75.000,00 perunit dan 1-10 unit mendapatkan Rp 100.000,00 perunit dan 1-15 unit mendapatkan Rp 125.000,00 perunit. Apabila seorang marketing tidak memenuhi target selama 3 bulan berturut-turut maka akan diberikan teguran dan resiko paling buruk adalah dikeluarkan.

3. Tunjangan

Kompensasi finansial yang berupa tunjangan ini diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan setiap tahunnya dalam bentuk Tunjangan Hari Raya (THR) berkisar Rp 300.000,00 .

4. Bonus

Kompensasi finansial yang berupa bonus ini atau lebih dikenal dengan istilah rivan dalam Dealer Honda Aceh Motor ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian marketing berdasarkan penjualan bulan sebelumnya dan dibayarkan pada setiap tanggal 22 dengan mendapatkan Rp 40.000,00 perunit.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data.

Pengertian dari Metode Penelitian adalah sebagai berikut:

Menurut **Sugiyono (2010:2)** menjelaskan bahwa:

“Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan keadaan. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, menurut **Sugiyono (2009:29)** statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Metode analisis data yang dilakukan adalah :

- a) Metode deskriptif, yaitu metode pembahasan masalah dengan memaparkan, menafsirkan dan menulis suatu keadaan atau peristiwa kemudian menganalisis serta mengambil kesimpulan dari masalah yang dibahas.
- b) Metode verifikatif yaitu, metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variabel x (kompensasi finansial) dan y (kinerja karyawan) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variabel x (kompensasi finansial) dan variabel y (kinerja karyawan).

3.2.1 Populasi

Dalam pelaksanaan penelitian selalu dihadapkan pada sumber data tertentu yang diharapkan dapat memberikan informasi dan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun sumber data dalam penelitian ini disebut dengan populasi penelitian.

Menurut Sugiyono (2011:117) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Tabel 3.1
Populasi karyawan dealer Honda aceh motor

No	Bagian/ unit	Jumlah
1.	Kepala <i>Showroom</i>	1
2.	Manajer	3
3.	Salesman	24
4.	<i>Sales counter</i>	4
5.	Driver-man	4
6.	Administrasi	4
7.	Office support	2
8.	Coutemer service	2
9.	Accounting	1
10.	Staff gudang	4
11	PDI man	3
12.	Kasir	4
Jumlah		56

Sumber data : Dealer Honda Aceh Motor, 2015

3.2.2 Sampel Penelitian

Sedangkan pengertian sampel itu sendiri Menurut Sugiyono (2010:118) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sample *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2010:118) teknik pengambilan sample *simple random sampling* sebagai berikut :

“*Simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling.”

Besarnya sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin (Suliyanto 2006:100) ukuran sampel dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

N = Jumlah Populasi

d = Presentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10%

n = Ukuran sampel minimal

1 = Angka konstan

Berdasarkan rumus di atas, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebesar :

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

$$n = \frac{56}{56 \times (0,10)^2 + 1}$$
$$n = \frac{56}{36}$$

Maka setelah melakukan penghitungan dengan rumus di atas penarikan sampel adalah 36 orang karyawan.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan turun secara langsung untuk meninjau dan meneliti ke perusahaan yang menjadi objek penelitian dengan cara :

a. Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

b. Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan atau terkait yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan.

c. Kuesioner

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang cukup terperinci dan lengkap mengenai objek yang akan diteliti kepada responden.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu mengumpulkan data dan informasi melalui buku-buku, internet dan buku referensi lain yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti sehingga dapat membantu memecahkan masalah. Adapun data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden, pada saat penelitian di lapangan dengan melakukan pengamatan langsung yaitu dengan mengadakan wawancara dengan responden, dan pengamatan tidak langsung dengan objek yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk diisi.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur seperti : buku-buku teori, dokumen-dokumen yang berisi informasi dari instansi atau perusahaan yang bersangkutan dengan penelitian, karya ilmiah yang dipublikasikan serta artikel-artikel yang berasal dari internet berupa data dan teori yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

3.2.4 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu Kompensasi finansial dan Kinerja Karyawan.

1. Variabel Independen (Kompensasi Finansial)

Adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini Kompensasi Finansial (X) merupakan variabel yang mempengaruhi.

2. Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dimana Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi.

Dari kedua variabel tersebut penulis membagi menjadi sub variabel kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator. Indikator-indikator tersebut kemudian dikembangkan lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner.

Tabel 3.2
Operasional Variabel Kompensasi Finansial dan Kinerja karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi finansial (X) “ Menyatakan kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.” Mondy (2008:4)	A. Jenis Kompensasi Finansial : A. Gaji	1. Gaji yang diterima mampu memotivasi dalam bekerja 2. Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan karyawan	Ordinal

	B. Bonus	3. Kemampuan bonus dalam memperbaiki tingkat kesalahan dalam bekerja.	Ordinal
	C. insentif	4. Keadilan dalam pemberian insentif. 5. Kesesuaian pemberian insentif dengan kesepakatan. 6. Pemberian insentif mempengaruhi semangat kerja karyawan.	Ordinal
	D. Tunjangan	7. Keadilan dalam pemberian bonus 8. Kesesuaian tunjangan dalam peranan atau posisi karyawan. 9. Pemberian pesangon pada karyawan yang berhenti (<i>resign</i>).	Ordinal
	B.Syarat Pemberian Kopensasi Finansial	1. Konsistensi dalam sistem kompensasi finansial. 2. Kelayakan besarnya jumlah kompensasi finansial.	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Objektivitas dalam penilaian kriteria yang berhak mendapatkan kompensasi finansial. 4. Tepat dalam pemberian kompensasi finansial. 5. Kesesuaian pemberian kompensasi sesuai kinerja 	Ordinal
<p>Kinerja karyawan (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:194)</p>	A. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian hasil kerja dalam melaksanakan tugas 2. Tingkat mutu pekerjaan yang dihasilkan 3. Tingkat kerapihan hasil kerja 	Ordinal
	B. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target 2. Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan 	Ordinal

	C. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Ketepatan waktu kehadiran 2. Tidak mengulur-ulur waktu dalam penyelesaian pekerjaan. 	Ordinal
	D. Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan 2. Tingkat kemampuan mencapai hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan 	Ordinal
	E. Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki keahlian dalam mendukung pekerjaan. 2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan dan atasan 3. Tingkat inisiatif kerja 	Ordinal

	F. Hubungan Interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja 2. Tingkat pemeliharaan hubungan kerja dengan atasan dan bawahan 	Ordinal
--	---------------------------	--	---------

3.2.5 Teknik Pengolahan Data

a. Pengolahan Data

Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner untuk variabel Insentif (X) sebagai variabel independen, Kinerja karyawan variabel dependen (Y) maka penulis menggunakan skala likert, dimana alternatif jawaban diberi nilai 1 sampai 5. selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk tiap responden.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala ini terdiri dari lima butir kategori untuk tiap-tiap variabel dan berbeda tergantung pertanyaan yang tertera di kuesioner.

Tabel 3.3
Skala Likert Variabel Insentif dan Motivasi Kerja

No	Keterangan Jawaban	Skor
1.	Sangat Tinggi	5
2.	Tinggi	4
3.	Cukup Tinggi	3
4.	Rendah	2
5.	Sangat Rendah	1

Sumber : Sugiyono (2011 ; 107)

Setelah kuesioner yang diedarkan diisi, maka data tersebut dimasukkan dalam analisis data statistik yang menggunakan *software SPSS 21* agar data yang dihasilkan tepat.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian data secara statistik adalah sebagai berikut :

1. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner diolah untuk mendapatkan frekuensi dan persentasenya.
2. Melakukan uji validitas dan reliabilitas, dan melakukan analisis deskriptif terhadap data- data hasil kuesioner.
3. Melakukan perubahan data jawaban kuesioner dari ordinal menjadi interval menggunakan *software SPSS 21*.
4. Melakukan pengolahan data dengan *software SPSS 21*. Dari hasil perhitungan akan diperoleh angka regresi. Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (*sig*) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. ketentuan yang berlaku jika angka probabilitas $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel, sebaliknya jika probabilitas $>$ dari 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka *R square* atau koefisien determinasi.
6. Melakukan Pengujian hipotesis.

b. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Mentrasformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidak-tidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan *MSI (Method of successive Interval)*. Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval menurut Riduwan, Drs., M.B.A (2007:30) sebagai berikut :

- a.) Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang dibarkan;
- b.) Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut sebagai frekuensi;
- c.) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d.) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e.) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f.) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas)
- g.) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit})}$$

- h.) Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + [1 + |NS \text{ min} |]$$

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data agar diperoleh penyajian data sebagai hasil yang berarti dan kesimpulan yang baik.

c. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian dan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dari riset yang diajukan, digunakan metode analisis data untuk memperoleh suatu kesimpulan. Sebelum dilakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap alat pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuesioner yang disebarkan.

1) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan pertanyaan dan alat penelitian dalam menjalankan fungsinya (Suharsimi 1996). Uji validasi ditujukan untuk menguji sejauh mana alat ukur dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validasi dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor.

Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *product-moment pearson*, sebagai berikut :

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

Butir yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai

validitas yang tinggi pula. Syarat minimum dikatakan valid untuk variabel penelitian adalah $r = 0,30$.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Realibilitas adalah suatu analisis yang menunjukkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur, dalam arti apakah ukuran yang benar dari suatu yang diukur (Suharsimi, 2003).

Analisis reliabilitas merupakan salah satu ciri utama instrumen pengukuran yang baik. Reliabilitas sering disebut juga sebagai keterpercayaan, keandalan, konsisten dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, walaupun secara teoritis besarnya koefisien berkisar antara 0,00-1,00 dan juga dapat bertanda positif (+) maupun negatif (-). Dalam hal reliabilitas, koefisien yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu pada koefisien yang positif.

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach*, dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah 0,70 yang berarti

bahwa secara keseluruhan alat ukur telah memiliki konsistensi yang dapat diandalkan.

3.2.6 Analisis Data

a) Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang menyangkut masalah secara essai berdasarkan pada variabel-variabel yang penulis teliti, dalam melakukan analisis deskriptif penulis menggunakan garis kontinum untuk memudahkan proses analisis deskriptif.

Berdasarkan dari perolehan data 36 responden maka disiplin kerja yang didasarkan pada hasil pernyataan responden melalui skala likert yang memiliki skor jawaban 1-2-3-4-5 dapat dilihat secara kontinum seperti :

Keterangan:

Jumlah skor ideal untuk seluruh item pernyataan : $5 \times 36 = 180$

Jumlah skor tinggi : $4 \times 36 = 144$

Jumlah skor cukup : $3 \times 36 = 108$

Jumlah skor rendah : $2 \times 36 = 72$

Jumlah skor sangat rendah : $1 \times 36 = 36$

Salah satu contoh penerapan garis kontinum pada variabel kompensasi dengan dimensi gaji salah satu indikator modifikasi adalah:

Jumlah skor tertinggi untuk 6 orang menjawab 5 : $6 \times 5 = 30$

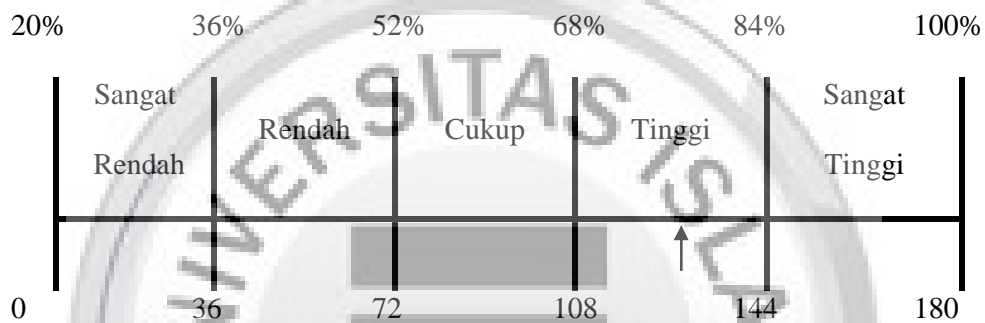
Jumlah skor tinggi untuk 18 orang menjawab 4 : $18 \times 4 = 72$

Jumlah skor cukup untuk 8 orang menjawab 3 : $8 \times 3 = 24$

Jumlah skor rendah untuk 4 orang menjawab 2 : $4 \times 2 = 8$

Jumlah skor tertinggi untuk 0 orang menjawab 1: $0 \times 1 = 0$ +
 Jumlah : 134

Berdasarkan data di atas (item modifikasi) tersebut maka jumlah jawaban responden terhadap item pertanyaan adalah $(134 : 180) \times 100\% = 74\%$. Secara garis kontinum dapat dilihat seperti :



Keterangan :
 Bobot terendah : 1
 Bobot tertinggi : 5
 Jumlah Responden : 36

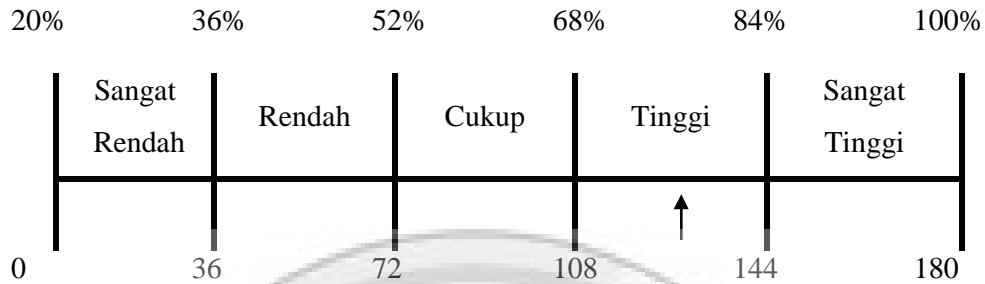
Untuk menentukan persentase setiap kategori untuk Variabel X dan Variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skortotal} - \text{skorterendah}}{\text{skortertinggi} - \text{skorterendah}} \times 100 = \dots\%$$

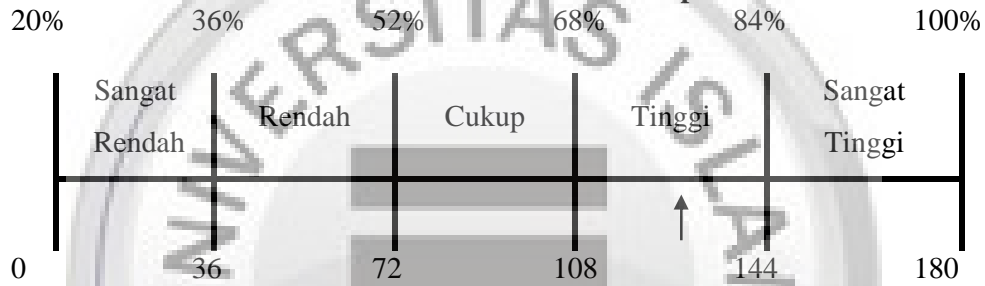
Tabel 3.4
Klasifikasi Kriteria Interpretasi

No.	Keterangan Jawaban	Skor / Nilai
1.	Sangat Rendah	20 %-36 %
2.	Rendah	36 %-52 %
3.	Cukup Tinggi	52 %-68 %
4.	Tinggi	68 %-84 %
5.	Sangat Tinggi	84 %-100 %

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 3.2 Garis Kontinum Variabel Kompensasi Finansial



Gambar 3.3 Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

Dimana setiap klasifikasi nilai yang terdapat dalam garis kontinum menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek peneliti. Sehingga dapat menjelaskan secara deskriptif bagaimana keadaan variabel yang diteliti dan menempatkan pada kolom kategori yang sesuai dengan total skor dan persentase yang didapat.

b. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitik beratkan pada pengungkapan perilaku variabel dengan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan linier sederhana, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu Insentif sebagai variabel

independent (X) dan Motivasi kerja sebagai variabel *dependent* (Y). Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi karena skala data yang digunakan interval. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel X dan Y maka dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan Ho dan Ha

- Ho : $r^2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja.
- Ha : $r^2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja.

2. Tingkat Signifikansi

Penulis menggunakan tingkat signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%

3. Menghitung Regresi Sederhana

Tujuan dilakukannya regresi sederhana ini adalah untuk memprediksi besar variabel tergantung (*dependent variable*) dengan menggunakan data satu variabel bebas.

4. Menafsirkan r^2

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk bentuk atau arah hubungan, nilai koefisien dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-). Dalam penelitian ini

menggunakan koefisien korelasi *Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*. Berikut merupakan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi:

Tabel 3.5
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Regresi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2011:184)

Koefisien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase, dengan rumus sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien regresi, untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh tafsiran regresinya serta melihat arah dan kekuatan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

5. Melakukan uji signifikan untuk menentukan kriteria tolak / terima H_0 sebagai berikut:

a. Uji t

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,05 ($d = n-2$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak

- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} 0,05$ ($d = n-2$) maka H_a ditolak dan H_o diterima
- a. Uji signifikan
 - Jika Signifikansi hitung $< 0,05$, maka H_o ditolak.
 - Jika Signifikansi hitung $> 0,05$, maka H_o diterima.

