

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. JL. ASIA AFRIKA NO. 119 - BANDUNG

3.1.1 Sejarah singkat PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk

Didirikan pada tanggal 5 Juli 1946, PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk atau BNI menjadi bank pertama milik negara yang lahir setelah kemerdekaan Indonesia. Lahir pada masa perjuangan kemerdekaan Republik Indonesia, BNI sempat berfungsi sebagai bank sentral dan bank umum sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2/1946, sebelum akhirnya beroperasi sebagai bank komersial sejak tahun 1955. Uang Republik Indonesia atau ORI sebagai alat pembayaran resmi pertama yang dikeluarkan Pemerintah Indonesia pada tanggal 30 Oktober 1946 dicetak dan diedarkan oleh Bank Negara Indonesia.

Menyusul penunjukan De Javasche Bank yang merupakan warisan dari Pemerintah Belanda sebagai bank sentral pada tahun 1949, Pemerintah membatasi peran BNI sebagai bank sentral. BNI lalu ditetapkan sebagai bank pembangunan dan diberikan hak untuk bertindak sebagai bank devisa pada tahun 1950 dengan akses langsung untuk transaksi luar negeri. Kantor cabang BNI pertama di luar negeri dibuka di Singapura pada tahun 1955.

3.1.2 Visi Misi dan Tujuan .PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk

a. Visi

Menjadi bank yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam layanan dan kinerja.

b. Misi

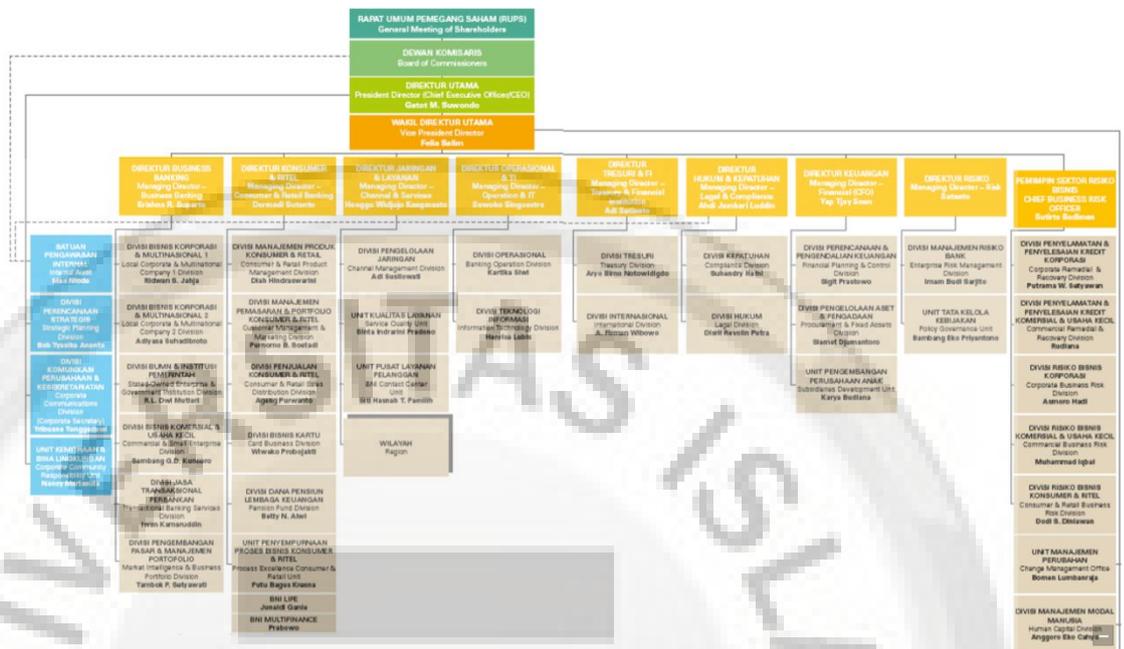
- a. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh -nasabah, dan selaku mitra pilihan utama
- b. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor
- c. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi
- d. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan komunitas
- e. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik

3.1.3 BNI 46



Gambar 3.1

3.1.4 Struktur Organisasi BNI 46



Gambar 3.2

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa: “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2004) sebagai berikut:

“Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui

pengumpulan data di lapangan.” Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi nonfinansial (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh kompensasi finansial (X_1), kompensasi nonfinansial (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y).

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2003) yang dimaksud populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan BNI Cabang Bandung yang berjumlah 79 karyawan.

B. Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2002) “sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik di ambil semua”. *Sample* dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan yang bertugas di BNI Cabang Bandung yang berjumlah 79 karyawan. Teknik pengambilan *sample* yang akan digunakan adalah *sampling* jenuh, dimana *sampling* jenuh adalah cara pengambilan sample dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel (Hidayat 2007) cara ini dilakukan apabila populasinya kecil dan istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan 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. Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan atau terkait yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan. Wawancara ini peneliti mendapatkan data secara langsung dari manajer dan beberapa pihak karyawan, sehingga peneliti dapat menerima data yang nantinya sangat membantu dalam mengolah data-data yang ada, serta sebagai penguat data yang telah di peroleh.

b. Kuesioner

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator – indikator dalam variabel penelitian yang di berikan penulis secara langsung kepada karyawan untuk diisi.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari teori-teori dari bahan-bahan literatur, *textbook*, maupun catatan dari perkuliahan

yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas sebagai bahan pendukung yang penulis tuangkan dalam tinjauan pustaka.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua (2) jenis variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas yaitu Kompensasi finansial yang diberi notasi X1 dan kompensasi nonfinansial yang diberi notasi X2.

3.5.1 Kompensasi Finansial (X1),

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. "Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian" (Rivai, 2005:357).

Menurut Gevity Institute (2005), Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi perusahaan tempat ia bekerja.

Gevity Institute juga membagi kompensasi finansial menjadi dua bagian yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung meliputi:

7. Gaji pokok
8. Pembayaran berdasarkan keterampilan
9. Pembayaran berdasarkan kinerja
 - i. Bagian saham
 - j. Bonus
 - k. Pembayaran tunjangan
 - l. Pembayaran Insentif

Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut:

9. Perlindungan umum (diharuskan secara hukum)

- g. Jaminan sosial
- h. Pengangguran
- i. Cacat

10. Perlindungan pribadi

- i. Pensiun
- j. Tabungan
- k. Pesangon tambahan
- l. Asuransi

11. Bayaran tidak masuk kantor

- m. Pelatihan
- n. Cuti kerja
- o. Sakit
- p. Liburan

- q. Hari merah acara pribadi
- r. Masa istirahat

12. Tunjangan siklus hidup

- i. Bantuan hokum perawatan orang tua
- j. Perawatan anak
- k. Konseling
- l. Biaya pindah

Lalu kompensasi non finansial menurut Gevity Institute (2005)

meliputi:

- 1. Imbalan karir
 - i. Rasa aman
 - j. Pengembangan diri
 - k. Fleksibilitas karir
 - l. Peluang kenaikan penghasilan
- 2. Imbalan sosial
 - i. Simbol status
 - j. Pujian dan pengakuan
 - k. Kenyamanan tugas
 - l. Persahabatan

3.5.2 Kompensasi Nonfinansial (X2),

Kompensasi nonfinansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat

yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).Merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja.Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugastugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Lalu kompensasi non finansial menurut Gevity Institute (2005) meliputi:

1. Imbalan karir

- a. Rasa aman
- b. Pengembangan diri
- c. Fleksibilitas karir
- d. Peluang kenaikan penghasilan

2. Imbalan sosial

- a. Simbol status
- b. Pujian dan pengakuan
- c. Kenyamanan tugas
- d. Persahabatan

3.5.3 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja diukur dengan skala kepuasan kerja berdasarkan pada aspek-aspek kepuasan kerja yang diungkap melalui *Minnesota Satisfaction Questionnaire*(MSQ) yang disusun oleh Spector (1997) yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. *Minnesota Satisfaction Questionare* (MSQ) adalah suatu

instrumen atau alat pengukur kepuasan kerja yang dirancang demikian rupa yang di dalamnya memuat secara rinci unsur-unsur yang terkategori dalam unsur kepuasan dan unsur ketidakpuasan. Skala MSQ mengukur berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan sangat memuaskan, memuaskan, tidak dapat memutuskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Job descriptive index. adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kendall, dan Hulin. Dengan instrumen ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Variabel yang diukur adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan mitra kerja.

Porter Need Satisfaction Questionnaire adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja para manajer. Pertanyaan yang diajukan lebih memfokuskan diri pada permasalahan tertentu dan tantangan yang dihadapi oleh para manajer.

Critical Incidents

Critical Incidents dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dia menggunakan teknik ini dalam penelitiannya tentang teori motivasi dua faktor. Dalam penelitiannya tersebut dia mengajukan pertanyaan kepada para karyawan tentang faktor-faktor apa yang saja yang membuat mereka puas dan tidak puas.

Interview

Untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan secara individu. Dengan metode ini dapat diketahui secara mendalam mengenai bagaimana sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Adapun faktor-faktor instrinsik sebagai berikut :

- m. *Activity*, yaitu seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu
- n. *Independence*, yaitu kewenangan untuk dapat bekerja sendiri
- o. *Variety*, yaitu kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda
- p. *Social status*, yaitu pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan
- q. *Moral values*, yaitu pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani
- r. *Security*, yaitu kepastian kerja yang diberikan
- s. *Social service*, yaitu kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas
- t. *Authority*, yaitu memiliki kekuasaan terhadap orang lain
- u. *Ability utilization*, yaitu kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada
- v. *Responsibility*, yaitu tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan
- w. *Creativity*, yaitu kebebasan untuk mengungkapkan ide yang baru
- x. *Achievement*, yaitu perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas

Faktor-faktor ekstrinsik sebagai berikut :

- i. *Compensation*, yaitu besarnya imbalan atau upah yang diterima
- j. *Advancement*, yaitu kesempatan untuk memperoleh promosi
- k. *Coworkers*, yaitu seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja
- l. *Human relations supervisions*, yaitu kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal
- m. *Technical supervisions*, yaitu kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan
- n. *Company policies and practise*, yaitu seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja
- o. *Working conditions*, yaitu kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan
- p. *Recognition*, yaitu pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik

Ketiga variabel di atas akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan bagian Operasioanal BNI Cabang Bandung.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (XI) Gevity Institute (2005) Kompensasi	Kompetensi finansial langsung: -Gaji	1. Keadilan antara gaji yang diterima dengan beban pekerjaan	Ordinal

<p>berupa finansial harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi perusahaan tempat ia bekerja.</p>	<p>-Upah</p>	<p>2. Kemampuan perusahaan meningkatkan gaji karyawan</p> <p>3. Ketepatan waktu perusahaan memberikan gaji kepada karyawan</p>
	<p>-Bonus</p>	<p>4. Kesesuaian upah berdasarkan lamanya jam kerja</p> <p>5. Kesesuaian upah dengan tingkat hidup karyawan</p>
	<p>-Komisi</p>	<p>6. Kesesuaian pemberian bonus dengan kinerja</p> <p>7. Keadilan pemberian bonus</p> <p>8. Ketersediaan dana perusahaan untuk memberikan komisi kepada perusahaan</p>
	<p>-Kompe nsasi finansial tidak langsung:</p>	<p>9. Kesesuaian besarnya komisi yang diterima dengan kontribusi karyawan</p>
	<p>-Asuransi</p>	<p>10. Kemampuan perusahaan dalam memberikan keselamatan kerja karyawan</p>
		<p>11. Kemampuan perusahaan dalam menjamin dana pensiun karyawan</p>
		<p>12. Kelayakan pemberian jaminan kesehatan kepada karyawan</p>
	<p>-Bayaran diluar jam kerja</p>	<p>13. Keadilan pemberian bayaran pada hari libur</p>
		<p>14. Kesesuaian pemberian cuti kepada karyawan dengan ketentuan pemerintah</p>
	<p>-Fasilitas-fasilitas</p>	<p>15. Keadilan dalam pemberian akomodasi yang diberikan kepada karyawan</p>
		<p>16. Perhatian perusahaan atas kebutuhan akomodasi karyawan</p>
		<p>17. Tingkat pemberian akomodasi yang terstruktur</p>
		<p>18. Tingkat pemberian akomodasi secara berkala oleh perusahaan</p>

<p>Kompensasi NonFinansial (X2)</p> <p>Gevity InSTITUTE (2005) Imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja</p>	<p>- Lingkungan psikologis</p> <p>- Pengembangan diri</p> <p>- Peluang kenaikan</p> <p>-Pujian dan pengakuan</p> <p>- Kenyamanan tugas</p> <p>- Persahabatan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan suasana kerja 2. Tingkat keharmonisan hubungan antar karyawan 3. Kemampuan perusahaan dalam memberikan kesempatan pengembangan diri/promosi 4. Tingkat kejelasan jenjang karir 5. Tingkat peluang yang diberikan perusahaan untuk kenaikan penghasilan 6. Kemampuan perusahaan dalam memberikan pujian kepada karyawannya 7. Pengakuan perusahaan terhadap karyawan yang berkinerja baik 8. Tingkat kepedulian pengawas terhadap pekerjaan pegawai 9. Kesesuaian tugas karyawan dengan kompetensinya 10. Objektivitas penilaian pekerjaan karyawan 11. Tingkat timbal balik rekan kerja dalam pekerjaan 12. Tingkat hubungan dengan rekan kerja diluar jam kerja perusahaan 13. Kemampuan bekerja dalam tim 14. Tingkat Kenyamanan suasana kerja dengan rekan kerja 15. Tingkat keharmonisan hubungan dengan rekan kerja 	<p>rdinal</p>
<p>Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja diukur dengan skala kepuasan kerja berdasarkan pada aspek-aspek kepuasan kerja yang diungkap melalui Minnesota Satisfaction</p>	<p>- Faktor-faktor Intrinsik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Activity 2. Independence 3. Variety 4. Social status 5. Moral values 	<p>rdinal</p>

<p>Questionnaire(MSQ)disusun Spector (1997) yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.</p>	<p>Faktor-faktor Ektrinsik</p>	<p>6. <i>Security</i> 7. <i>Social service</i> 8. <i>Authority</i> 9. <i>Ability utilization</i> 10. <i>Responsibility</i> 11. <i>Creativity</i> 12. <i>Achievement</i> 13. <i>Compensation</i> 14. <i>Advancement</i> 15. <i>Coworkers</i> 16. <i>Human relations supervisions</i> 17. <i>Technical supervisions</i> 18. <i>Company policies and practice</i> 19. <i>Working conditions</i> 20. <i>Recognition</i></p>
--	--------------------------------	---

3.6 Teknik Pengolahan Data

Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner untuk variabel Kompensasi finansial(X_1) dan Kompensasi nonfinansial (X_2) sebagai variabel independen, Kepuasan kerjasebagai 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 sebagai berikut :

i. Skala Likert

Skala ini terdiri dari lima butir kategori untuk tiap-tiap variabel dan berbeda tergantung pertanyaan yang tertera di kuesioner. Kategori – kategori tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert dengan skor tiap pernyataan

Pernyataan	Skor	
	P ositif	N egatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber :Sugiyono (2005)

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 19.0*.
4. Melakukan pengolahan data dengan *software SPSS 19.0*.. Dari hasil perhitungan akan di peroleh 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 $>0,05$ maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka *R square* atau koefisien determinasi.
6. Melakukan Pengujian hipotesis.

ii. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

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

- a) Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan;
- 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 di peroleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$\frac{(Denisty\ at\ lower\ limit) - (Denisty\ at\ upper\ limit)}{NS}$$

$$\frac{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- h) Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + [1 + |NS\ min|]$

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

iii. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang di peroleh dari penelitian dan menjawab pertanyaan – pertanyaan riset yang di ajukan dengan metode analisis data, perlu di ajukan uji validitas dan reliabilitas terhadap pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuesioner yang di sebarakan.

3.6.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Suharsimi Arikunto, 148:1998).

Menurut Sugiono (2009:172) Perhitungan validitas menggunakan SPSS versi 17.0 dengan melihat corrected item total correlation, keputusannya apabila $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka pertanyaan tersebut valid. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,30$.

Memenuhi persyaratan validitas. Menurut Arikunto (2010:211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Pengujian validitas terhadap kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi produk moment dengan rumus statistik sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Korelasi produk moment

X = Skor butir (pertanyaan)

Y = Skor faktor (variabel)

n = Jumlah sampel

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagaiberikut :

1. Item pertanyaan – pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{Tabel}$.

2. Item pertanyaan – pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

a) Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Pengujian validitas pada variabel kompensasi finansial dengan menyebarkan 18 pertanyaan kuesioner kepada 50 responden. Hasil uji validitas untuk variabel X₁ dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

Table 3.3

Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X₁)

No	R _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
Item 1	0,795	0,3	Valid
Item 2	0,726	0,3	Valid
Item 3	0,488	0,3	Valid
Item 4	0,326	0,3	Valid
Item 5	0,419	0,3	Valid
Item 6	0,705	0,3	Valid
Item 7	0,335	0,3	Valid
Item 8	0,845	0,3	Valid
Item 9	0,355	0,3	Valid
Item 10	0,746	0,3	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan yang ada pada variabel kompensasi finansial (X₁) tersebut nilainya lebih besar dari r_{kritis} atau dengan kata lain semua item pertanyaan bertanda positif atau valid.

Untuk hasil SPSS dapat dilihat pada lampiran.

b) Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial

Pengujian validitas pada variabel Kompensasi Nonfinansial dengan menyebarkan 15 pertanyaan kuesioner kepada 79 responden. Hasil uji validitas untuk variabel X₂ dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial (X₂)

No	rHitung	rKritis	Keterangan
Item 1	0,380	0,3	Valid
Item 2	0,480	0,3	Valid
Item 3	0,411	0,3	Valid
Item 4	0,390	0,3	Valid
Item 5	0,391	0,3	Valid
Item 6	0,572	0,3	Valid
Item 7	0,459	0,3	Valid
Item 8	0,452	0,3	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa 8item pertanyaan yang ada pada variabel kompensasi non finansial (X₂) tersebut nilainya lebih besar dari r kritis atau dengan kata lain semua item pertanyaan bertanda positif atau valid. Untuk hasil SPSS dapat dilihat pada lampiran.

c) Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pengujian validitas pada variabel Kepuasan kerja dengan menyebarkan 20 pertanyaan kuesioner kepada 79 responden. Hasil uji validitas untuk variabel Y dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)			
No	rHitung	RKritis	Keterangan
Item 1	0,601	0,3	Valid
Item 2	0,423	0,3	Valid
Item 3	0,575	0,3	Valid
Item 4	0,662	0,3	Valid
Item 5	0,668	0,3	Valid
Item 6	0,708	0,3	Valid
Item 7	0,519	0,3	Valid
Item 8	0,552	0,3	Valid
Item 9	0,658	0,3	Valid
Item 10	0,497	0,3	Valid
Item 11	0,514	0,3	Valid
Item 12	0,566	0,3	Valid
Item 13	0,473	0,3	Valid
Item 14	0,338	0,3	Valid
Item 15	0,373	0,3	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa 15 item pertanyaan yang ada pada variabel Kepuasan kerja (Y) tersebut nilainya lebih besar dari rkritis atau dengan kata lain semua item pertanyaan bertanda positif atau valid. Untuk hasil SPSS dapat dilihat pada lampiran.

3.6.3.2 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,1996).

Kaplan (1993 : 126) mengemukakan bahwa perkiraan kehandalan dalam kisaran 0,7 - 0,8 cukup baik untuk sebagian besar tujuan dalam penelitian dasar. Dari pernyataan tersebut diambil kesimpulan bahwa kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya tidak lebih rendah dari 0,7.

Memenuhi persyaratan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2013:172), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Tujuan dilakukannya uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat ukur kuisisioner yang dibuat dapat dipercaya dan diandalkan. Menurut Arikunto (2010:196), pengujian reliabilitas kuisisioner penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Crombach*, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variasi butir

σ_t^2 = Variansi total

Jumlah varians butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian t butir, kemudianjumlahkan, sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{[\sum X]^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel

σ^2 = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item (r_{11}) $\geq r_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

Jika koefisien internal seluruh item (r_{11}) $\leq r_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kompensasi finansial (X1), Kompensasi nonfinansial (X2) Kepuasan Kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 3.6 , tabel 3.7 dan tabel 3.8 berikut :

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.6
Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Reliabilitas	rkr	Titik kritis	Kesimpulan
Alpha Cronbach	0,8	0,7	Reliabel

Berdasarkan table diatas nilai *alpha cronbach* memiliki nilai $0,867 > 0,7$. Maka dapat disimpulkan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang reliable atau handal.

Tabel 3.7
Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Reliabilitas	Rkritis	Titik kritis	Kesimpulan
Alpha Cronbach	0,745	0,7	Reliabel

Berdasarkan table diatas nilai *alpha cronbach* memiliki nilai $0,745 > 0,7$. Maka dapat disimpulkan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang reliable atau handal.

Tabel 3.8
Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliabilitas	Rkritis	Titik kritis	Kesimpulan
Alpha Cronbach	0,884	0,7	Reliabel

Berdasarkan table diatas nilai *alpha cronbach* memiliki nilai $0,884 > 0,7$. Maka dapat disimpulkan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang reliable atau handal.

Untuk hasil SPSS dapat dilihat pada lampiran.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2004) bahwa “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Adapun untuk analisis deskriptif penulis akan menghitung skor rata-rata pada masing-masing indikator dan menyesuaikan pada tabel interpretasi skor rata-rata jawaban responden guna mendeskripsikan hasil skor rata-rata tanggapan responden. Dalam penelitian ini, mendeskripsikan data variabel penelitian terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian responden atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian.

Tabel 3.9
Tafsiran Penilaian Responden

Skor rata-rata	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Dalam menentukan rentang skor kategori untuk variabel X dan variabel Y yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2003) dimana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

b

Keterangan :

RS : Rentang Skor

m : Skor tertinggi item

n : Skor terendah item

b : Jumlah kelas

Tabel 3.10
Kriteria Interpretasi Skor

No	Keterangan Jawaban	Skor/Nila
1 (STS)	Sangat Tidak Setuju	0% - 20%
2	Tidak (TS)	21% -
3 (C)	Cukup	41% -
4	Setuju (S)	61% -
5 (SS)	Sangat Setuju	81% -

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sebagai berikut :

(responden : 79)

- Skor tertinggi = $5 \times 79 = 395$ (m)
- Skor terendah = $1 \times 79 = 79$ (n)
- $RS = (395 - 79) : 5 = 63,2$

Keterangan :

- Bobot terendah : 1
- Bobot tertinggi : 5
- Jumlah Responden : 79

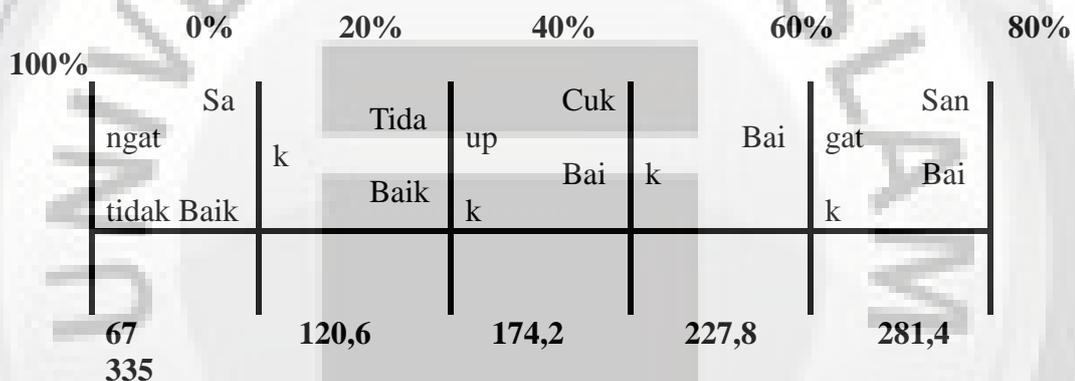
Tabel 3.11
Daftar Tabel Distribusi Frekuensi Rata-Rata

No	Keterangan	Skor Rata-Rata
----	------------	----------------

	Sangat Tidak Setuju (STS)	31 – 55,8
	Tidak setuju (TS)	55,8 – 80,6
(C)	Cukup	80,6 – 105,4
	Setuju (S)	105,4 - 130,2
(SS)	Sangat Setuju	130,2 – 155

- Sumber : Riduwan, (2010)

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



Gambar 3.3
Garis Kontinum

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

$$P(\%) = \frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100\%$$

Sedangkan kriteria pengklasifikasian secara keseluruhan yang mengacu

pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000) sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah klasifikasi.}}$$

3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menguji menggunakan uji statistik dan menitik beratkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan liner sederhana, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu Motivasi sebagai variabel independen (X1), Kompensasi finansial sebagai variabel independen (X2) dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi karena skala data yang digunakan interval.

3.7.3 Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variable independen X1 (Kompensasi Finansial) atau variabel independen X2 (Kompensasi Nonfinansial) dapat diprediksikan melalui variable dependen (Kepuasan Kerja) atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variable dependen dapat dilakukan menaikkan dan menurunkan keadaan variable independen, atau untuk meningkatkan keadaan variable dependen dapat dikatakan dengan meningkatkan variable independen ataupun sebaliknya.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen. Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 19.0* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat.

3.7.4 Analisis Regresi Ganda

Teknik analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variable independen X1 (Kompensasi Finansial) dan variabel independen X2 (Kompensasi Nonfinansial) dapat diprediksikan melalui variable dependen (Kepuasan Kerja) atau prediktor secara bersama-sama. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variable dependen dapat dilakukan menaikkan dan menurunkan keadaan variable independen, atau untuk meningkatkan keadaan variable dependen dapat dikatakan dengan meningkatkan variable independen ataupun sebaliknya.

Regresi ganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal lebih dari satu variable independen dengan satu variable dependen. Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 19.0* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat.

3.7.5 Analisis Korelasi

Data yang diperoleh melalui hasil wawancara, studi dokumen, serta hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden diolah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan hasil data yang diperoleh dengan menggunakan angket menggunakan analisis koefisien Korelasi dengan menggunakan rumus koefisien sederhana menurut (Ridwan dan Sunarto, 2009:80) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} (n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}$$

Dimana :

r = Nilai korelasi pearson.

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X.

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y.

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan Y.

$\sum X^2$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X yang telah dikuadratkan.

$\sum Y^2$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X yang telah dikuadratkan.

Data yang diperoleh melalui hasil wawancara, studi dokumen, serta hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden diolah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan hasil data yang diperoleh dengan menggunakan angket menggunakan analisis koefisien Korelasi dengan menggunakan rumus koefisien sederhana menurut (Ridwan dan Sunarto, 2009:80) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} (n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}$$

Dimana :

r = Nilai korelasi pearson.

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X.

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y.

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan Y.

$\sum X^2$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X yang telah dikuadratkan.

$\sum Y^2$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel Y yang telah dikuadratkan.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10

Uji Koefisien Korelasi

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

Pada hakekatnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga +1. Bila $r = 0$ atau mendekati, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak

terdapat sama sekali. Bila $r = + 1$ atau mendekati 1 maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

Pada hakekatnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga +1. Bila $r = 0$ atau mendekati, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat sama sekali. Bila $r = + 1$ atau mendekati 1 maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

3.7.6 Koefisien Determinasi (k_d)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable X_1 atau X_2 terhadap variable Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (k_d), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

K_d = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi kuadrat

100% = prosentase

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien regresi, untuk menentukan kriteria, seberapa besar hasil pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan menggunakan table di bawah ini:

Tabel 3.11
Tafsiran Kriteria Koefisien Regresi

Besarnya Pengaruh	Tafsiran Regresi
$0,80 \leq r < 1,000$	Pengaruh yang sangat erat
$0,60 \leq r < 0,799$	Pengaruh yang erat
$0,40 \leq r < 0,599$	Pengaruh yang cukup erat
$0,20 \leq r < 0,399$	Pengaruh yang sangat kecil
$0,00 \leq r < 0,199$	Pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan

Sumber : Sugiyono (2005)

3.7.7 Uji Hipotesis

Hipotesis yang ditetapkan penulis adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Pengaruh Kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan

H_0 : tidak terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Karyawan.

H_a : terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Karyawan.

Hipotesis 2 : Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan karyawan

H_0 : tidak terdapat pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan karyawan

H_a : terdapat pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan karyawan

Hipotesis 3 : Pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan

H_0 : tidak terdapat pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan

H_a : terdapat pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan

3.7.8 Uji Signifikansi

Menentukan tingkat signifikansi (α), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi resiko salah. Maka ditentukan $\alpha = 5\%$.

1. Jika signifikansi hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima.
2. Jika signifikansi hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.7.9 Uji t

Untuk menguji kebenaran hipotesis, maka digunakan uji-t dengan ketentuan:

- Jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak.
- Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima.