

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola mengatur dan memanfaatkan para karyawan sehingga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama dari setiap organisasi, sehingga perlu dikelola secara baik agar menjadi karyawan yang berkualitas. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas sumber daya manusia pada masa Rasulullah saw, dan para sahabatnya dikenal sebagai generasi terbaik umat sebagaimana pujian dari Allah Swt., ternyata pembentukannya diawali dengan penanaman pondasi tauhid yang sangat kuat.¹

Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Salah satu ukuran keberhasilan departemen personalia dalam mengelola sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi kepada karyawan. Masalah pemberian kompensasi memang sangat menarik untuk didiskusikan, karena

¹ Abu Fahmi et.al, "HRD syariah Teori dan Implementasi", Abdurahman (ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm.108

buat karyawan kompensasi kenaikan jabatan adalah salah satu faktor penting dalam bekerja.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya.²

Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi kenaikan jabatan dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi kenaikan jabatan, dan motivasi kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

² Hasibuan Melayu S.P , *Manajemen Sumber daya Manusia*.(Jakarta: PT. Haji Masagung, 2006), hlm. 105

Seperti dalam Firman Allah swt., Q.S. At-Taubah 9:105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنْفِقُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan baik untuk dan karena Allah semata dengan aneka amal yang soleh dan bermanfaat, baik untuk dirimu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan daripada lain ganjaran adalah imbalan yang di maksud imbalan disini adalah kenaikan jabatan.³

Pada tanggal 15 Januari 2010 didirikan Bank BJB Syariah berdasarkan Akta Pendirian Nomor 4 yang dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi dan telah mendapat pengesahan dari Kementrian Hukum dan hak asasi Manusia Nomor AHU.04317.AH.01.01 Tahun 2010 tanggal 26 Januari 2010. Bank Jabar Banten Syariah merupakan salah satu Bank Syariah milik pemerintah di Kabupaten Tasikmalaya. Dalam menjalankan kegiatannya para pegawai Bank Jabar Banten Syariah harus memiliki kinerja yang baik sesuai yang diharapkannya, termasuk dalam kompensasi kenaikan jabatan. Bank Jabar Banten Syariah juga merupakan Perusahaan Perseroan yang bergerak di bidang perbankan. Letak bank ini yang strategis bisa di lalui kendaraan umum

³ <http://berandaekis.blogspot.co.id/2015/02/kompensasi-kerja-dalam-pandangan-islam.html>, 2017

dan berdekatan dengan pasar Ciawi. Persoalan yang teramati di Bank Jabar Banten Syariah ini adalah sebagai berikut. ada karyawan lama tetapi tidak naik jabatan dan ada karyawan baru dengan cepat naik jabatan, sehingga peneliti merasa tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut. Sehingga diketahui bahwa yang menjamin karyawan naik jabatan adalah prestasi kerja yaitu mencapai tingkat penjualan produk.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah “ **PENGARUH KOMPENSASI KENAIKAN JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BANK JABAR BANTEN SYARIAH KCP CIAWI TASIKMALAYA**”

Permasalah diatas penulis jelaskan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi kenaikan jabatan di Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui kompensasi pada Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan bagi :

1. Bagi Akademis
 - a. Dapat memperdalam pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti sehingga diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
 - b. Sebagai bahan referensi tambahan bagi mahasiswa atau civitas akademika dalam pengembangan ilmu pengetahuan Program Study Ekonomi Syariah.
2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan rekomendasi dalam menjalankan perusahaannya. Khususnya dalam kompensasi kenaikan jabatan dan motivasi kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta menambah referensi di perpustakaan Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah (IAILM).

3. Pihak lain

Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang akan menghadapi masalah yang sama dimasa yang akan datang dan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

E. Kajian pustaka

Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan penulis, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompensasi kenaikan jabatan dan motivasi kerja, antara lain:

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Indah Melani dan Siahaan tahun 2015 yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan" menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari hasil hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi.⁴

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Kurniawati tahun 2014 yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Ekstet Manajemen Kota Bunga Puncak Cipanas" penjelasannya hanya

⁴ Indah Melani dan siahaan (*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*), Sarjana Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013), hlm. 98

menjelaskan tentang kompensasi kenaikan gaji sedangkan penjelasan yang di maksud kompensasi disini adalah kenaikan jabatan.⁵

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Medi Prakoso tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat” menyatakan bahwa ketatnya persaingan dan kemajuan zaman mengharuskan pegawai untuk mempunyai tingkat kerja yang tinggi untuk mencapai target yang maksimal.⁶

F. Kerangka Pemikiran

Beberapa penulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan kompensasi sebagai berikut:

1. Sastrohadiwiryono menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”⁷.
2. Panggabean menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, baik dalam bentuk

⁵ Kurniawati (*pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Estate Manajemen Kota Bunga Puncank Cipanas*), (skripsi sarjana Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ISM. Jakarta, 2014), hlm. 99

⁶ Medi prakoso (*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*), (skripsi sarjana Ekonomi, Universitas Negri Yogyakarta, Yogyakarta, 2016), hlm. 120

⁷ Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Bandung: Alfabeta, 2002), hlm.

kompensasi secara langsung maupun dalam bentuk kompensasi secara tidak langsung”⁸.

3. Hariandja menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain- lain”⁹.

Dari ketiga defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukanlah imbalan yang hanya diberikan dalam bentuk uang saja tetapi juga dalam bentuk-bentuk yang lain seperti fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya.

Pernyataan ini didukung oleh Ruky dalam bukunya yang menyebutkan bahwa: “Imbalan (compensation) mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji namun mencakup semua biaya pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja/karyawannya, baik yang diberikan secara langsung, rutin ataupun imbalan yang diberikan kepada pekerja/karyawan secara tidak langsung.”

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar menjadi sistem yang baik dalam organisasi. Tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain sebagai berikut:

⁸ Mutiara S Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 75

⁹ Efendi Hariandja Marihot Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 244

- a. Menghargai Prestasi Kerja.
- b. Menjamin Keadilan.
- c. Mempertahankan Pegawai.
- d. Memperoleh Pegawai yang Bermutu.
- e. Pengendalian Biaya.
- f. Memenuhi Peraturan.

Penulis buku manajemen yang lain yaitu Ruky, berpendapat bahwa yang menjadi acuan utama di dalam pembuatan sistem kompensasi ini adalah visi penilaian¹⁰. Mathis dan Jackson juga mendukung pendapat tersebut dengan mengatakan bahwa sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi tersebut¹¹.

Jenis-Jenis Kompensasi antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk menyelesaikan suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Mereka juga mengatakan bahwa efek psikologis dan sosial yang Belum ada suatu kesepakatan diantara para penulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didalam penetapan jenis kompensasi ini. Karena itu didalam beberapa buku Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pengelompokan jenis kompensasi ini masih berbeda-beda. Hal ini dikarenakan latar belakang para pakar atau penulis yang berbeda-beda, sehingga dalam menafsirkan masalah jenis kompensasi berbeda-beda pula. Namun di dalam skripsi ini penulis

¹⁰ Ahmad S Ruky. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 24

¹¹ Robert L. Mathis dan John H Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Pertama Salemba Empat, 2002), hlm. 118

membagi kompensasi atas dua jenis, yaitu intrinsik (internal) dan ekstrinsik (eksternal). Kompensasi intrinsik lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis kompensasi intrinsik. Kompensasi ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter. Kompensasi ekstrinsik/terukur ini pun dibagi lagi oleh mereka atas dua jenis, yaitu Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok dan gaji variabel, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan karyawan.¹²

Berdasarkan uraian diatas maka paradigma kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1

Paradigma kerangka pemikiran

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di paparkan, maka penulis merumuskan hipotesis dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Jabar Banten Syariah”

Adapun hipotesis secara statistik adalah sebagai berikut:

¹² Donni Juni P. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm

H_a : kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

H_0 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus yaitu pengamatan atau penyelidikan yang terarah atau terfokus untuk mendapatkan keterangan terhadap suatu persoalan tertentu dan dibatasi oleh kasus, lokasi, tempat, dan waktu (Daniel). Sehingga hasil dari penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan, hanya berlaku untuk lokasi yang mempunyai karakteristik yang sama.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, yaitu metode penelitian yang berupaya mengungkapkan keadaan atau kondisi yang terjadi saat sekarang dengan mempertimbangkan keadaan masa lampau, diuraikan oleh Sugiyono.

“Metode deskriptif adalah metode yang memusatkan diri pada pemusatan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, dengan berdasarkan pada masalah yang nampak pada situasi yang diteliti, data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis untuk ditarik kesimpulan”.

2. Metode Penentuan Subjek

a. Populasi

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.¹³ Jadi populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian dalam penelitian ini populasi digunakan untuk keperluan pengambilan data adalah seluruh karyawan Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi yang berjumlah 17 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono, "Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin menggunakan semua populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu." Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).¹⁴ Dan yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi dengan jumlah 17 orang karyawan.

Menurut Sugiyono, "Jika jumlah sampelnya kecil, kurang dari 30 orang sebaiknya menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian". Berdasarkan hal itu maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

¹³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2002), hlm. 115.

¹⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 81.



sampel jenuh yang berjumlah 17 orang.¹⁵

3. Oprasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan dalam menganalisis data hasil penelitian maka variabel yang ada dioprasionalkan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1. Kompensasi kenaikan jabatan (X)	"Kompensasi kenaikan jabatan perpindahan yang membesar authority dan responsibility karyawan kejabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajibannya, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Hasibuan. ¹⁶	1. Prestasi kerja 2. Loyalitas 3. Pendidikan Hasibuan. ¹⁷	Ordinal
2. Motivasi kerja (Y)	"Motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang,	1. Rasa aman 2. Pemberian penghargaan 3. Hubungan kerja. 4. Pengembangan diri Marwansyah dan Mukaram, ¹⁸	Ordinal

¹⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 81.

¹⁶ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksra, 2012). hlm. 108

¹⁷ *Ibid* 111-113

¹⁸ Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Administrasi Niaga, 2000), hlm. 151

sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan". Malayu S.P. Hasibuan.		
---	--	--

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data sebagai kelengkapan dari penelitian, penelitian memperoleh informasi, data, petunjuk, dan bahan-bahan pendukung lainnya dengan menggunakan beberapa sumber data antara lain :

- a. Observasi, Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, "Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan."¹⁹ Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap subjek dan objek penelitian yaitu pada Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi.
- b. Wawancara, yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

¹⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 144.

responden (pegawai) Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi.²⁰

- d. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari data dan informasi dari tempat penelitian.
- e. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku dan literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

5. Teknik Analisis Data

1) Analisis Statistik

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah analisis data dan informasi kedalam bentuk yang mudah diinterpretasikan. Tujuan ini adalah untuk menentukan faktor-faktor penyebab suatu permasalahan dan kemudian membuat program yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan dilapangan. Biasanya bentuk interpretasi ini dapat berupa tabel frekuensi, grafik, atau teks.

Hasil analisis statistik deskriptif ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu rangkuman statistik yang menunjukkan karakteristik responden dan rangkuman yang menunjukkan mean/rata-rata variabel terikat menurut variabel bebas terpilih sesuai dengan tujuan dan kepentingan penelitian. Berdasarkan informasi tersebut, dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif akan memberikan uraian mengenai karakteristik responden dan bagaimana pengaruh aktivitas

²⁰ *Ibid.* hlm. 141.

keagamaan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah Kantor Cabang Pembantu Ciawi.

Nilai rata-rata (*mean*) atas jawaban yang terkumpul dan sudah dikelompokkan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti menginterpretasikan jawaban responden. Pemberian batas kelas dalam kategori baru bertujuan untuk memudahkan peneliti memutuskan pengkategorisasian dari *mean*. Untuk mencari skala pengukuran, digunakan rumus tentang skala sebagai berikut (Simamora)²¹ :

$$RS = (m-n)/b$$

Dimana :

m = nilai tertinggi yang mungkin

n = nilai terendah yang mungkin

b = jumlah kelas

2) Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sebelum digunakan, terlebih dahulu kuesioner yang telah dibuat diuji cobakan pada beberapa karyawan yang selanjutnya dianalisis tentang kelayakan instrument tersebut untuk mengambil data. Baik tidaknya alat tersebut dilihat dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

²¹ Sukandar Ramidi. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2004), hlm. 78.

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas angket yang digunakan korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi Tiap Instrumen

n = Jumlah Sampel

x = Skor Setiap Item Pernyataan

y = Skor Total

$\sum x$ = Jumlah Skor Item

$\sum y$ = Jumlah Skor Total (Seluruh Item)

b. Uji Reliabilitas

Menurut Durianto, "Reliabilitas menunjuk pada sesuatu instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi sebenarnya."

Instrumen yang *reliabel* akan menghasilkan data yang sesuai dengan kenyataannya. Untuk mengetahui *reliabel* atau tidaknya jawaban responden, maka dianalisis dengan menggunakan rumus teknik *croanbach alpha* > 0,60. Rumus *croanbach alhpa* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Butir

σ^2 = Varian Total

3) Analisis Terhadap Kuesioner

Menurut Ridwan menyatakan “Bahwa dalam menyusun instrumen penelitian, harus mengetahui dan paham tentang jenis skala pengukuran yang digunakan dan tipe-tipe skala pengukuran agar instrumen bisa diukur sesuai apa yang hendak diukur dan bisa dipercaya serta reliabel (konsisten) terhadap permasalahan instrumen penelitian.”

Teknik pembobotan yang dilakukan dalam penyusunan kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan *Skala Likert* yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa “*Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”²² Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut ini:

²² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 132.

Tabel 1.2

Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban

Keterangan	Notasi	Predikat Positif	Predikat Negatif
Sangat Setuju	A	Sangat Tinggi (5)	Sangat Rendah (1)
Setuju	B	Tinggi (4)	Rendah (2)
Ragu-ragu	C	Sedang (3)	Sedang (3)
Tidak Setuju	D	Rendah (2)	Tinggi (4)
Sangat Tidak Setuju	E	Sangat Rendah (1)	Sangat Tinggi (5)

Sumber: Riduwan²³

a. Presentase dan Skoring

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{f}{n} \times 100\% \dots\dots\dots \text{Sudjana}^{24}$$

Dimana : X = Jumlah presentase jawaban

f = Jumlah jawaban atau frekuensi

n = Jumlah responden

b. Nilai Jenjang Interval

Setelah diketahui hasil kuesioner dengan presentase dan skoring maka dapat ditentukan intervalnya²⁵ yaitu sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI = Nilai jenjang interval yaitu interval untuk menentukan sangat

²³ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 21.

²⁴ Sudjana, *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga, edisi ke lima* (Bandung: Tarsito, 2000), hlm. 76.

²⁵ *Ibid*, hlm. 79.

baik, baik, kurang, buruk, sangat buruk.

4) Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain yaitu dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk menguji normalitas data masing-masing variabel dan metode *Normal Probability Plots*.

Pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan metode pengambilan keputusan jika Signifikansi (*Asymp.sig*) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi (*Asymp.sig*) $< 0,05$ maka data berdistribusi normal.²⁶

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Kriteria interpretasinya adalah dikatakan linier jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka berhubungannya tidak linier. Kriteria interpretasinya juga dapat dilakukan dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan

²⁶ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hlm. 30.

n linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Sebaliknya, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

5) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen Yang Diramalkan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen

E. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Taraf signifikansi menggunakan 0,05. Pengambilan keputusannya adalah :

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ jadi H_0 diterima

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu aktivitas keagamaan (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y). Cara pengambilan keputusan dalam uji F dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5%.

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait.
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait.

Berdasarkan nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ adalah sebagai berikut:

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ²⁷

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

²⁷ *Ibid.* h. 51.

d. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiatif (hubungan) linier antara dua variabel.²⁸ Pada penelitian ini analisis koefisien korelasi digunakan untuk menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara aktivitas keagamaan dengan produktivitas kerja. Jika nilai $R = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali. Namun bila $R = +1$ atau mendekati, maka hubungan variabel X dan Y sangat kuat dan dapat dinyatakan bahwa hubungan yang terjadi bersifat positif. Apabila $R = -1$ atau mendekati, maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat dan dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi adalah negatif.²⁹

Table 1.3
Koefisien Korelasi

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

Sumber : Riduwan³⁰

Sedangkan analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara

²⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: UNDIP, 2011), hlm. 96.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 231.

³⁰ Riduwan, *Dasar-dasar Statistika* (Bandung : Alfabeta, 2005), hlm. 138.

nol dan satu. Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat. Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel terikat secara simultan semakin lemah.