

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilihat dari variabel-variabel yang diteliti dan terdiri atas 2 variabel yaitu: variabel remunerasi, dan variabel prestasi kerja karyawan. Variabel remunerasi merupakan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X dan variabel prestasi kerja merupakan variabel yang terikat (*dependent variable*) atau variabel Y.

Unit analisis dari objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung. Adapun penelitian ini dilakukan guna menganalisis sampai sejauhmana pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Desain penelitian ini dibuat untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan sevalid, seobjektif, setepat dan sehemat mungkin.

Berikut ini adalah langkah-langkah yang akan diambil oleh penulis, yaitu: melaksanakan analisis dari operasionalisasi variabel, populasi dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, melakukan serangkaian uji hipotesis dan melakukan penarikan kesimpulan.

### 3.2 Metode Penelitian

Melaksanakan suatu penelitian tentunya diperlukan sejumlah data yang dapat membantu membahas masalah penelitian tersebut. Suatu metode pengumpulan data akan memperoleh informasi yang tepat dan dapat dijadikan pedoman bagi penulis untuk mencapai tujuan penelitian. Oleh karena itu, metode merupakan hal penting dalam sebuah penelitian.

Winarno Surakhmad (1998:131), mengemukakan

Metode merupakan suatu cara utama yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan menggunakan teknik dan alat-alat tertentu. Cara utama ini dipergunakan setelah penyelidik mempertimbangkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Sugiyono (2002:12), mengemukakan

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:203), “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Sedangkan menurut Sugiyono (2005:1), “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartmen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif merupakan suatu bentuk penulisan yang bertujuan menggambarkan, melukiskan serta menganalisis kenyataan yang ada pada perusahaan yang diteliti sedangkan verifikatif merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis.

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitiannya adalah metode survey explanatory. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuat rencana atau pengambilan keputusan. Penelitian survey ini merupakan studi bersifat kuantitatif dan umumnya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya (Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin, 2011:6).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan statistik, dan juga penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam hubungannya dengan variabel-variabel yang ada. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui hubungan yang ada di antara variabel-variabel tersebut.

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 3.3 Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan sebagai petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur variabel. Definisi operasional ini diperlukan untuk mempermudah dan memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian.

Definisi operasional variabel dalam suatu karangan ilmiah sangat perlu untuk dibahas terlebih dahulu. Hal ini dimaksudkan agar terdapat kesamaan pandangan dalam karangan ilmiah tersebut, dan juga untuk menghindari kesimpangsiuran dan kekeliruan pengertian pembaca dengan maksud yang dikemukakan oleh penulis. Operasional variabel berisikan indikator-indikator dari setiap variabel.

Seperti terungkap di dalam objek penelitian, terdapat dua variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu (1) Remunerasi, dan (2) Prestasi Kerja.

Kedudukan variabel remunerasi sebagai variabel *independen* (variabel bebas/variabel X), sedangkan variabel Prestasi kerja sebagai variabel *dependen* (variabel terikat/variabel Y).

#### 1. Operasional Variabel Remunerasi

Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima karyawan sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartmen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah.

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel Remunerasi**

Variabel	Indikator	Ukuran	No Item	Skala
Remunerasi (Variabel X) kesejahteraan karyawan sebagai bentuk imbalan (reward) yang diterima Karyawan sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam suatu organisasi. (Indra Sutoyo 2007:12)	1. Gaji	1.1 Tingkat kepuasan berdasarkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	1	Ordinal
		1.2 Tingkat kepuasan terhadap prosedur pemberian gaji	2	
		1.3 Tingkat Kepuasan atas gaji yang diberikan	3	
		1.4 Tingkat kepuasan atas kesesuaian gaji yang diterima dengan keterampilan yang dimiliki	4	
		1.5 Tingkat kepuasan antara gaji yang diterima dengan kebutuhan	5	
	2. Tunjangan biaya hidup	2.1 Tingkat kepuasan atas tunjangan biaya hidup yang diberikan.	6	Ordinal
		2.2 Tingkat kepuasan atas kesesuaian tunjangan hidup dengan kebutuhan	7	

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



		sehari-hari. 2.3 Tingkat kepuasan tunjangan biaya hidup dengan yang diharapkan	8	
	3. Tunjangan insentif	3.1 Tingkat kepuasan atas tunjangan insentif yang diberikan. 3.2 Tingkat kepuasan atas kesesuaian tunjangan insentif dengan kebutuhan sehari-hari. 3.3 Tingkat kepuasan kesesuaian insentif yang berikan dengan lama nya bekerja.	9 10 11	Ordinal
	4. Tunjangan hari raya	4.1 Tingkat kepuasan atas tunjangan tunjangan hari raya yang diberikan. 4.2 Tingkat kepuasan atas kesesuaian tunjangan hari raya dengan kebutuhan sehari-hari.	12 13	Ordinal
	5. Tunjangan kompensasi	5.1 Tingkat kepuasan atas kompensasi yang diberikan. 5.2 Tingkat kepuasan atas kesesuaian kompensasi dengan kebutuhan sehari-hari. 5.3 Tingkat kepuasan antara kompensasi dengan keterampilan dalam bekerja.	14 15 16	Ordinal
	6. Kesehatan	6.1 Tingkat kepuasan atas tunjangan kesehatan yang diberikan. 6.2 Tingkat kepuasan tunjangan kesehatan dengan keinginan yang	17 18	Ordinal

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		diharapkan.		
	7. Pensiun	7.1 Tingkat kepuasan atas tunjangan pensiun yang diberikan.	19	
		7.2 Tingkat kepuasan atas kesesuaian tunjangan hidup dengan kebutuhan sehari-hari.	20	Ordinal

## 2. Operasioanal Variabel Prestasi Kerja

**Tabel 3. 2**  
**Operasional Variabel Prestasi Kerja**

Variabel	Indikator	Ukuran	No item	Skala
Prestasi Kerja Karyawan (Variabel Y) Suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan 2007:94)	1. Kesetiaan	1.1 Tingkat loyalitas terhadap pekerjaan	1	Ordinal
		1.2 Tingkat mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi/golongan	2	
	2. Hasil Kerja	2.1 Tingkat ketelitian dan keterampilan	3	Ordinal
		2.2 Tingkat pencapaian target kerja	4	
	3. Kejujuran	3.1 Tingkat ketaatan atas wewenang yang diberikan	5	Ordinal
		3.2 Tingkat kemampuan bekerja tanpa pengawasan	6	
	4. Kedisiplinan	4.1 Tingkat mematuhi peraturan yang berlaku	7	Ordinal
		4.2 Tingkat kehadiran	8	

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero)

Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

5. Kreativitas	5.1 Tingkat kemampuan berkreaitivitas untuk menyelesaikan pekerjaan	9	Ordinal
	5.2 Tingkat keterampilan dalam bekerja	10	
6. Kerjasama	6.1 Tingkat kerjasama dalam tim kerja	11	Ordinal
	6.2 Tingkat menghargai orang lain	12	
7. Kepemimpinan	7.1 Tingkat kemampuan memotivasi rekan kerja	13	Ordinal
	7.2 Tingkat memperhatikan kemajuan rekan kerja	14	
8. Kepribadian	8.1 Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan baik	15	Ordinal
	8.2 Tingkat sikap ramah dan bergaul yang baik dalam lingkungan kerja	16	
9. Prakarsa	9.1 Tingkat inisiatif dalam bekerja	17	Ordinal
	9.2 Tingkat kemampuan memberikan saran	18	
10. Kecakapan	10.1 Tingkat kemampuan kecakapan dan penguasaan bidang tugas	19	Ordinal
	10.2 Tingkat pengalaman yang luas pada bidang tugas	20	
11. Tanggung jawab	11.1 Tingkat sikap tanggung jawab terhadap kesalahan	21	Ordinal
	11.2 Tingkat sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan.	22	

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero)

Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



### **3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian.

#### **3.4.1 Sumber Data Primer**

Sumber data primer merupakan sumber data yang dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh hasil pengolahan angket dari karyawan yang bekerja pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area

#### **3.4.2 Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan secara langsung dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada, dari kepala Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area.

### **3.5 Populasi**

Riduwan (2002:3) mengatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.” Menurut

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Suharsimi Arikunto (2006:102) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.”

Sedangkan Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin mendefinisikan bahwa:

“Populasi (*population or universe*) adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan).”

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Badan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung yang berjumlah sebanyak 89 orang. Ukuran populasi ini juga sekaligus dijadikan sebagai sampel (*sensus*). Adapun 89 karyawan tersebut dengan posisi masing-masing, yaitu diantaranya :

**Tabel 3. 3**  
**Populasi Penelitian**

<b>N0</b>	<b>Bagian</b>	<b>Orang</b>
1	Manajer	7
2	Perencanaan dan Evaluasi	11
3	Jaringan	21
4	Kontruksi	15
5	Transaksi Energi listrik	15
6	Pelayanan dan Administrasi	20
	Jumlah	89

### 3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti perlu menggunakan instrumen atau alat yang dapat digunakan sebagai pengumpul data agar data yang diperoleh lebih akurat. Pengumpulan data atau informasi merupakan prosedur dan prasyarat bagi  
Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

pelaksanaan pemecahan masalah penelitian. Pengumpulan data ini diperlukan cara dan teknik tertentu sehingga data dapat dikumpulkan dengan baik. Suharsimi Arikunto (2006:150) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pengerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas permasalahan penelitian ini maka penulis menggunakan alat yang dapat digunakan sebagai pengumpul data sebagai berikut :

a. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi oleh responden yang menjadi anggota sampel penelitian. Bentuk angket yang digunakan berupa angket tertutup dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia yang dianggap sesuai dengan pertanyaan dan pernyataan. Responden tidak perlu memberikan penjelasan atas pertanyaan atau pernyataan tersebut.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala sikap kategori *Likert*. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007:132) bahwa: “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Tiap alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut :

**Tabel 3. 4**  
**Skala Penilaian Jawaban Angket**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-Ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak setuju	1	5

### 3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum pelaksanaan penelitian (tahap pengumpulan data), terlebih dahulu dilakukan tahap persiapan di antaranya melaksanakan orientasi lapangan dan penelitian pendahuluan. Orientasi lapangan dilakukan antara lain untuk mengumpulkan bahan/informasi bagi penyusunan instrumen/alat ukur penelitian (daftar pertanyaan, dan alat-alat penelitian lainnya). Penelitian pendahuluan dimaksudkan untuk mengadakan uji kesahihan (*validity*) dan keterandalan (*reliability*) alat ukur yang telah disusun dalam penelitian ini.

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 3.7.1 Uji Validitas

Suharsimi Arikunto (2006:168) mengatakan bahwa: “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.”

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Formula yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh *Pearson*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006:183)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y

X = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba

Y = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

$\sum X$  = jumlah skor tiap butir angket dari tiap responden

$\sum Y$  = jumlah skor total butir angket dari tiap responden

N = Banyaknya data

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji validitas instrumen angket tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul, termasuk memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk memudahkan perhitungan dan pengolahan data selanjutnya.
- e. Menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
- g. Menentukan titik kritis atau nilai tabel  $r$ , pada derajat bebas ( $db=N-2$ ) dan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ .
- h. Membandingkan nilai koefisien korelasi *product moment* hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat dalam tabel.
- i. Membuat kesimpulan dengan kriteria uji:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid.

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid.

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil relatif sama, selama aspek diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa dari *Cronbach*, sebagai berikut:

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

Dimana rumus varians sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006:184)

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen/koefisien alfa

$k$  = Banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians bulir

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$\sigma_r^2$  = Varians total

$\Sigma X$  = Jumlah skor

$N$  = Jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam menguji reabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan *editing* data, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti konsistensi jawaban, dan menyeleksi keutuhan keutuhan kuesioner sehingga data siap dip roses.
- b. Untuk mempermudah pengolahan data, buat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor item yang diperoleh.
- c. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing reponden.
- d. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- e. Menghitung varians masing-masing item.
- f. Menghitung varians total
- g. Menghitung nilai koefisien Alfa
- h. Menentukan titik kritis atau nilai tabel  $r$ , pada derajat bebas ( $db = N - 2$ ) dan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ .
- i. Membandingkan nilai koefisien Alfa dengan nilai koefisien korelasi *Product*

*Moment* yang terdapat dalam tabel.

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

j. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung  $r$  dan nilai tabel

r. Kriterianya : 1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka reliabel

2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka tidak reliabel

### 3.8 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam rangka menguji hipotesis, data tersebut harus melewati uji persyaratan regresi yang meliputi uji normalitas dan linearitas regresi. Setelah itu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansinya. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan data. Sedangkan uji linearitas untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier. Dari masing-masing pengujian tersebut akan dibahas sebagai berikut :

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Penelitian harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu *Liliefors Test*.

Proses pengujian *Liliefors test* dapat mengikuti langkah-langkah berikut (Ating S. dan Sambas : 2006):

- 1) Susunlah dari data yang terkecil sampai data terbesar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada data yang sama.

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- 2) Periksa data, berapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
- 3) Susun frekuensi kumulatif.
- 4) Hitunglah proporsi empirik (observasi).  
Menggunakan formula  $S_n(X_i) = f_{ki} : n$ .
- 5) Hitung nilai Z untuk mengetahui theoretical proportion pada tabel Z.

Formulanya: 
$$Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$$

dimana: 
$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \quad \text{dan} \quad S = \sqrt{\frac{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{n-1}}$$

- 6) Menghitung *theoretical proportion*.
- 7) Bandingkan *empirical proportion* dengan *theoretical proportion*, kemudian carilah selisih terbesar titik observasinya.
- 8) Membuat nilai mutlak, semua nilai harus bertanda positif.
- 9) Membuat kesimpulan, dengan kriteria apabila D hitung < D tabel dengan derajat kebebasan (dk) (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa sampel penelitian mengikuti distribusi normal.
- 10) Memasukkan besaran seluruh langkah tersebut ke dalam tabel distribusi sebagai berikut:

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



**Tabel 3. 5**  
**Contoh Format Tabel Distribusi Liliefors Test**

X	F	FK	Sn (Xi)	Z	F <sub>0</sub> (Xi)	S <sub>n</sub> (Xi) - F <sub>0</sub> (Xi)	S <sub>n</sub> (X <sub>1</sub> ) - F <sub>0</sub> (X <sub>i</sub> )

### 3.8.2 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas digunakan untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Uji statistika yang digunakan adalah Uji Barlett.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas dengan uji *Barlett* adalah:

- 1) Menentukan hipotesis statistik

$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \sigma_3^2 = \sigma_4^2$ , artinya semua kelompok dalam peubah memiliki varians skor yang sama (homogen).

$H_1$ : Paling tidak ada satu kelompok dalam peubah yang variansinya berbeda dari yang lainnya.

- 2) Menentukan kelompok-kelompok dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- 3) Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan dengan model tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 6**  
**Contoh Format Tabel Pembantu Perhitungan Uji Barlett**

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Sampel	db = n-1	$S_i^2$	$\text{Log } S_i^2$	db.Log $S_i^2$	db. $S_i^2$

- 4) Menghitung varians gabungan dengan rumus:

$$S_{gab}^2 = \frac{\sum db.S_i^2}{\sum db}$$

- 5) Menghitung log dari varians gabungan.  
6) Menghitung nilai Barlett.

$$B = \text{Nilai Barlett} = (\text{Log } S_{gab}^2) (\sum db_i)$$

Keterangan:

$db^i = n-1 =$  Derajat kebebasan tiap kelompok

- 7) Menghitung nilai  $\chi^2$ .

$$\chi^2 = (\ln 10) [B - (\sum db.Log S_i^2)]$$

Keterangan:

$S_i^2 =$  Varians tiap kelompok data

- 8) Menentukan nilai dan titik kritis pada  $\alpha = 0,05$  dan  $db = k - 1$ .  
9) Membuat kesimpulan

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero)

Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- Nilai  $\chi^2$  hitung  $<$  nilai  $\chi^2$  tabel,  $H_0$  diterima (variasi data dinyatakan homogen).
- Nilai  $\chi^2$  hitung  $\geq$  nilai  $\chi^2$  tabel,  $H_0$  ditolak (variasi data dinyatakan tidak homogen).

### 3.8.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Pemeriksaan kelinieran regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa regresi linier melawan hipotesis tandingan bahwa regresi tidak linier.

Bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Model regresi linier sederhana :  $\hat{Y} = a + bX$  (Ating dan Sambas, 2006:243), dimana:  $\hat{Y}$  adalah variabel tak bebas atau nilai duga,  $X$  adalah variabel bebas,  $a$  adalah penduga bagi intersap atau  $\alpha$ ,  $b$  adalah penduga bagi koefisien regresi atau  $\beta$  adalah parameter yang nilainya tidak diketahui.

Dengan ketentuan :

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$$b = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Pemeriksaan keberartian dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa koefisien-koefisien regresi khususnya koefisien arah b sama dengan nol atau tidak berarti melawan hipotesis tandingan bahwa koefisien arah regresi tidak sama dengan nol.

Langkah-langkah uji linearitas regresi adalah:

- 1) Menyusun tabel kelompok data variabel X dan variabel Y.
- 2) Menghitung Jumlah Kuadrat Regresi ( $JK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- 3) Menghitung Jumlah Kuadrat Regresi ( $JK_{reg(b/a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{reg(b/a)} = b \cdot \left( \sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n} \right)$$

- 4) Menghitung Jumlah Kuadrat Residu ( $JK_{res}$ )

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b/a)} - JK_{reg(a)}$$

- 5) Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi ( $RJK_{reg(a)}$ )

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

- 6) Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat Regresi ( $RJK_{reg(b/a)}$ )

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$$RJK_{\text{reg}(b/a)} = JK_{\text{reg}(b/a)}$$

- 7) Menghitung rata-rata Jumlah Kuadrat Residu ( $RJK_{\text{res}}$ )

$$RJK_{\text{res}} = \frac{JK_{\text{res}}}{n - 2}$$

- 8) Mengurutkan data mulai dari data terkecil sampai data terbesar disertai pasangannya.

- 9) Mencari Jumlah Kuadrat Error ( $JK_E$ )

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

- 10) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok ( $JK_{TC}$ )

$$JK_{TC} = JK_{\text{res}} - JK_E$$

- 11) Mencari rata-rata Jumlah Kuadrat Tuna Cocok ( $RJK_{TC}$ )

$$RJK_E = \frac{JK_{TC}}{k - 2}$$

- 12) Mencari rata-rata Jumlah Kuadrat Error ( $RJK_E$ )

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n - k}$$

- 13) Mencari nilai  $F_{\text{hitung}}$

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



- 14) Menentukan kriteria pengukuran: jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka distribusi berpola linier.
- 15) Mencari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$  menggunakan rumus:  $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db\ TC, db\ E)}$  dimana  $db\ TC = k - 2$  dan  $db\ E = n - k$ .
- 16) Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan, yakni :
  - Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka data dinyatakan berpola linier.
  - Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak berpola linier.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Uep dan Sambas (2011:158) yaitu “Upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian”. Tujuan dilakukannya analisis data antara lain untuk mendeskripsikan data, sehingga dapat dipahami karakteristiknya, juga untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang telah diperoleh. Kesimpulan ini biasanya dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

Adapun tujuan dilakukannya analisis data antara lain : (a) mendeskripsikan data, dan (b) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

(statistik). Untuk mencapai tujuan analisis data tersebut maka langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data.
- b. Tahap editing, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data.
- c. Tahap koding, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap option dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Adapun pola pembobotan untuk coding tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 7**  
**Pola Pembobotan Angket**

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan (Item)
		Positif
1	Sangat Setuju/ Sangat Efektif/Sangat Puas	5
2	Setuju/Efektif/Puas	4
3	Cukup Setuju/Cukup Efektif/Cukup Puas	3
4	Tidak Setuju/Tidak Efektif/Tidak Puas	2
5	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Efektif/Sangat Tidak Puas	1

- d. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian. Dalam hal ini hasil koding dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap Variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut :

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**Tabel 3. 8**  
**Rekapitulasi Hasil Skoring Angket**

Responden	Skor Item							Total
	1	2	3	4	5	6	.....	
1.								
2.								
N								

Sumber : Ating dan Sambas (2006:39)

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dua macam teknik yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Sambas A.Muhidin dan Maman A (2007:53) menyatakan bahwa :

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian. Termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentase, frekuensi, perhitungan mean, median atau modus.

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah no.1 dan rumusan masalah no.2, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran mengenai remunerasi, dan untuk mengetahui gambaran mengenai prestasi kerja Karyawan. Berkaitan dengan analisis data deskriptif tersebut, maka langkah-langkah yang akan ditempuh dengan menggunakan bantuan *MS Excel 2007*, yaitu:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab terhadap alternatif jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden.
3. Buatlah tabel distribusi frekuensi.

**Tabel 3. 9**  
**Distribusi Frekuensi**

No	Kelas Interval	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	0,5 - 1,4	Sangat Tidak Puas		
2	1,5 - 2,4	Tidak Puas		
3	2,5 - 3,4	Cukup Puas		
4	3,5 - 4,4	Puas		
5	4,5 - 5,4	Sangat Puas		

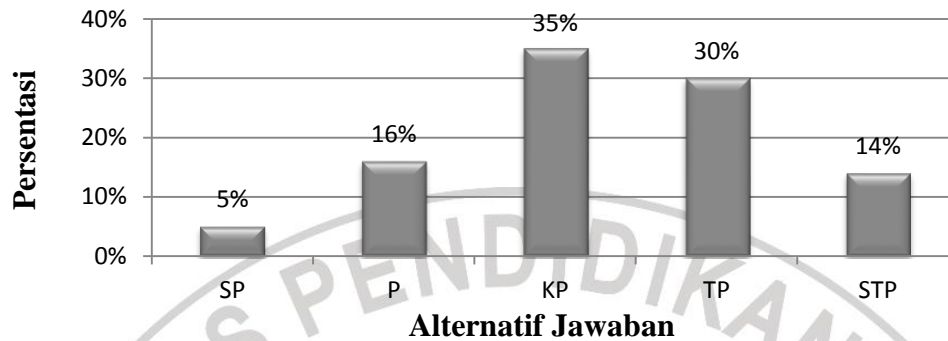
4. Membuat grafik

Dengan penyajian data melalui tabel, yang kemudian dipresentasikan dan dibuat grafiknya, sehingga terlihat gambaran Remunerasi dan Prestasi kerja dalam bentuk grafik, seperti contoh berikut:

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



**Gambar 3. 1**  
**Contoh Grafik Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan data dalam bentuk skala ordinal seperti yang dijelaskan dalam operasional variabel. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik parametrik yang menuntut data minimal dalam bentuk interval. Dengan demikian data ordinal hasil pengukuran diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan *Metode Succesive Interval* (MSI).

*Metode Succesive Interval* (MSI) dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan pada *Microsoft Excel*, yaitu *Program Succesive Interval*. Langkah kerja yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Input skor yang diperoleh pada lembar kerja (*worksheet*) *Excel*.
2. Klik “*Analyze*” pada *Menu Bar*.
3. Klik “*Succesive Interval*” pada *Menu Analyze*, hingga muncul kotak dialog “*Method Of Succesive Interval*”.

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

4. Klik “*Drop Down*” untuk mengisi *Data Range* pada kotak dialog *Input*, dengan cara memblok skor yang akan diubah skalanya.
5. Pada kotak dialog tersebut, kemudian check list (✓) *Input Label in first row*.
6. Pada *Option Min Value* isikan/pilih 1 dan *Max Value* isikan/pilih 5.
7. Masih pada *Option*, check list (✓) *Display Summary*.
8. Selanjutnya pada *Output*, tentukan *Cell Output*, hasilnya akan ditempatkan di sel mana. Lalu klik “OK”.

### 3.9.2 Teknik Analisis Data Inferensial

Statistik inferensial meliputi statistik parametrik yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametrik yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Dalam penelitian ini menggunakan analisis parametrik karena data yang digunakan adalah data interval. Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah no.3 yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung.

Adapun untuk menguji hipotesis yang datanya berbentuk interval, maka digunakan analisis regresi yang dilakukan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai Variabel dependen bila nilai Variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi).

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartement SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris antara lain dengan menggunakan t-test dan F-test.

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah dengan melakukan uji hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dipercaya antarvariabel independen dan variabel dependen. Melalui pengujian hipotesis ini akan diambil kesimpulan menerima atau menolak hipotesis. Prosedur pengujian hipotesis ini meliputi beberapa langkah, yaitu:

#### 3.10.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Langkah selanjutnya adalah dengan menghitungnya dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi digunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam sebuah fenomena. Dalam Analisis Regresi Linier Sederhana ini terdapat satu variabel yang diramalkan (*independent variable*) yaitu remunerasi dan (*dependent variable*) yang mempengaruhinya yaitu prestasi kerja. Maka bentuk umum dari Analisis Regresi Linier Sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

$$\hat{Y} = \text{Remunerasi}$$

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

X = Prestasi Kerja

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

Dengan nilai a dan b adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

(Sugiyono, 2007:206)

### 3.10.2 Menghitung Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y

Untuk mengetahui hubungan variabel X (remunerasi) dengan variabel Y (prestasi kerja) dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dwi Guno Prasetyo, 2013

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Sementara untuk mengetahui tingkat hubungan (koefisien korelasi) antara variabel X (remunerasi) dengan Y (prestasi kerja), maka dapat digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi seperti yang dituangkan dalam tabel 3.8:

**Tabel 3. 10**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2006:214)*

Untuk menentukan besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y, dapat digunakan rumus koefisien determinasi atau koefisien penentu. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh remunerasi (variabel X) terhadap prestasi kerja Karyawan (variabel Y). Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 3.10.3 Uji Hipotesis dengan uji signifikansi

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah teknik pengujian hipotesis. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu signifikansi (uji F). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

Menentukan nilai uji F melalui:

- 1) Menentukan jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

$$JK_{(Reg)} = b_1 \sum X_1 Y + \dots + b_K \sum X_K Y$$

- 2) Menentukan jumlah kuadrat residu dengan rumus:

$$JK_{(Res)} = \left( \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right) - JK_{(Reg)}$$

$$F_{hitung} = \frac{\frac{JK_{(Reg)}}{K}}{\frac{JK_{(Res)}}{n - K - 1}}$$

Keterangan:

K = banyaknya variabel bebas

- 3) Menentukan nilai kritis ( $\alpha$ ) atau nilai tabel F dengan derajat kebebasan untuk  $db_1 = k$  dan  $db_2 = n - k - 1$
- 4) Membandingkan nilai uji F terhadap nilai tabel F dengan kriteria pegujian:

Jika nilai uji F  $\geq$  nilai tabel F, maka tolak  $H_0$ , dan  $H_1$  diterima.

Jika nilai uji F  $\leq$  nilai tabel F, maka terima  $H_0$ , dan  $H_1$  ditolak.

Dwi Guno Prasetyo, 2013

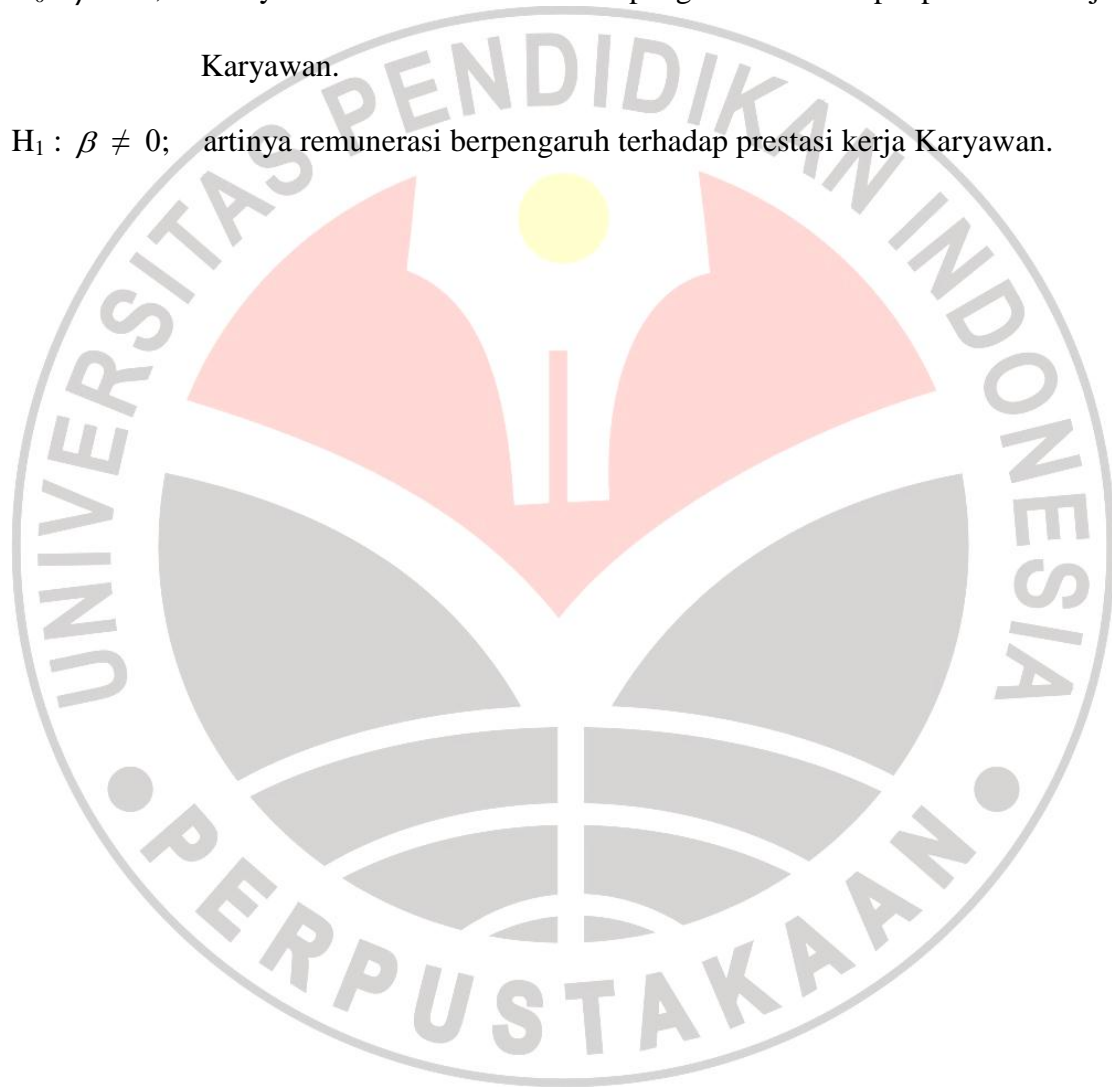
Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ ; artinya remunerasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$ ; artinya remunerasi berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan.



**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero)  
Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu)