

## **BAB III**

### **OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penulis memilih Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang beralamat di jalan Dr. Rajiman No. 6 Pasir kaliki, Cicendo, Kota Bandung yang dijadikan sebagai objek penelitian. Dinas Pendidikan provinsi jawa barat adalah sebuah lembaga pemerintahan yang menjalankan mandat Dinas Pendidikan Pusat yang berwenang dan bertanggung jawab atas kelangsungan pendidikan di wilayah Jawa Barat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu Remunerasi (Variabel X) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Pegawai (Variabel Y).

Pelaksanaan penelitian dimulai dari Juni 2017 sampai dengan penelitian ini selesai. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian Umum dan Kepegawaian.

#### **3.2. Desain Penelitian**

##### **3.2.1. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan suatu usaha untuk menemukan jawaban terhadap suatu permasalahan, mengembangkan dan menguji kebenaran dari suatu teori, dengan menggunakan cara-cara ilmiah yang pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk mengungkapkan fenomena alami secara sistematis, terkendali, empirik dan kritis (kerlinger, 1990). Jika kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa statistika, maka pengertian penelitian adalah usaha untuk mengungkapkan hubungan antara variabel (Harun Al Rasyid, 1993).

Untuk itu maka penelitian harus bersifat sistematis, logis dan berkesinambungan. Hal ini sangatlah berarti karena hasil penelitian harus mengarah

kepada objektivitas sehingga hasilnya benar-benar objektif dan benar-benar dapat dipertanggung jawabkan. Agar suatu penelitian efektif dan dapat dipertanggung jawabkan maka penelitian ini harus dilakukan sesuai dengan prosedur. Prosedur penelitian itu sendiri merupakan langkah-langkah atau alur yang harus ditempuh untuk mengungkapkan data atau fakta yang berkenaan dengan pertanyaan penelitian. Adapun langkah-langkah yang penulis ambil dalam penelitian ini meliputi: penentuan metode penelitian, teknik pengumpulan data, penentuan populasi penelitian, prosedur penelitian, serta prosedur pengelolaan dan analisis data.

Metode penelitian mutlak diperlukan oleh seorang peneliti agar dapat mengungkapkan maksud penelitian, karena hal ini akan memperjelas langkah-langkah serta arahan dan tujuan dari penelitian, mengenai hal ini Winarno Surachmad (1990 hlm. 140) mengungkapkan:

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan. Misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat tertentu, cara utama ini dipergunakan setelah penyelidik mempertimbangkan kewajarannya ditinjau dari tujuan-tujuan penyelidik serta situasi penyelidikan.

Penelitian ini bersifat deskriptif, penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui gambaran suatu variabel, baik satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkannya dengan variabel yang lain.

Menurut Winarno Surachmad (1990 hlm. 140) ciri-ciri dari metode deskriptif adalah:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang sedang aktual.
2. Data yang terkumpul mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai remunerasi dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat khususnya pada bagian kepegawaian dan umum. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh

remunerasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat bagian kepegawaian dan umum.

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 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.

Berdasarkan uraian tersebut, Penulis melakukan pengamatan di lapangan untuk mendapatkan data penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Bagian Kepegawaian dan Umum.

### **3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Inti penelitian pendekatan kuantitatif adalah operasional variabel. Operasional variabel merupakan kegiatan menjabarkan konsep variabel menjadi konsep yang lebih sederhana, yaitu indikator. Operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan sebagai petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur variabel. Definisi variabel ini diperlukan untuk mempermudah dan memeperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian.

Definisi operasional variabel dalam suatu karangan ilmiah sangat perlu 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 variabel bebas (*independet variable*) dan variabel terikat

(*dependent variable*). Kedudukan variabel remunerasi sebagai variabel *independent* (variabel bebas atau variabel X), sedangkan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel *dependent* (variabel terikat atau variabel Y).

### 3.2.2.1. Operasioanal Variabel Remunerasi

Remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat kerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk imbalan maupun yang berbentuk barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung baik yang sifatnya rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan kinerja dan berbagai jenis bantuan yang terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah.

Adapum menurut Peraturan menteri dalam negeri nomor 61 tahun 2007 tentang pedoman teknis pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah. Remunerasi bagi pejabat pengelola dan pegawai BLUD sebagaimana dimasud dalam Pasal 50 ayat (2), dapat dihitung berdasarkan indikator penilaian:

1. Pengalaman dan masa kerja (*basic index*)
2. Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku (*competency index*)
3. Jabatan yang disandang (*position index*) dan
4. Hasil/capaian kinerja (*performance index*).
5. Adil

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Remunerasi**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>No Item</b>	<b>Skala</b>
Remunerasi (Variabel X)	1. Pengalaman dan masa kerja	1. Seberapa besar pengalaman pegawai dalam bekerja.	1	Interval
		2. Lamanya masa kerja pegawai.	2	
		3. Pengalaman dan masa kerja pegawai yang dimiliki.	3	
	2. Keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku	1. Keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.	4	Interval
		2. Ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan.	5	
		3. Sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.	6	
		4. Perilaku pegawai dalam mengikuti apel pagi	7	

		5. Perilaku kehadiran pegawai.	8	
	3. Jabatan yang disandang	1. Kepuasan terhadap pemberian remunerasi sesuai dengan jabatan tiap pegawai. 2. Kepuasan terhadap jabatan yang disandang.	9 10	Interval
	4. Hasil/capaian kinerja	1. Capaian kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. 2. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai melebihi target yang telah ditetapkan. 3. Kesesuaian pemberian remunerasi dengan kinerja yang	11 12 13	Interval

Elis Nurhayati, 2017

PENGARUH IMPLEMENTASI REMUNERASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM  
DANKEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		dihasilkan oleh pegawai. 4. Hasil akhir pekerjaan pegawai yang optimal.	14	
	5. Adil	1. Tingkat kesesuaian remunerasi dengan masa kerja 2. Tingkat kesesuaian remunerasi dengan jabatan pegawai 3. Tingkat kesesuaian remunerasi terhadap kompetensi pegawai	15 16 17	Interval

Sumber: (PP Nomor 61 Tahun 2007).

### 3.2.2.2. Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *acualperformance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi, dapat diartikan kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan seta waktu, kinerja merupakan tanggung jawab setiap pegawai.

Adapun Indikator dan ukuran untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Bernadin & Russell (1993:135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2003, hlm. 142), antara lain:

- 1) *Quantity of work* (kuantitas kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* (kualitas kerja), kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan atas pekerjaan), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- 4) *Creativeness* (kreativitas), keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerjasama), kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability* (kesadaran diri), kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.
- 7) *Initiative* (inisiatif), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas pribadi), kepemimpinan dan integritas pribadi.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Ukuran	No Item	Skala
Kinerja Pegawai (Variabel Y)	1. Kuantitas kerja	1. Hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	1	Interval
		2. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu	2	
		3. Menggunakan waktu	3	

Elis Nurhayati, 2017

PENGARUH IMPLEMENTASI REMUNERASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DANKEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



		bekerja secara efisien		
	2. Kualitas kerja	1. Kesesuaian hasil pekerjaan dengan tugas pekerjaan yang telah ditetapkan. 2. Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan. 3. Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan.	4 5 6	Interval
	1. Pengetahuan atas pekerjaan	1. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. 2. Mengikuti pembinaan pengembangan kerja. 3. Pemahaman terhadap pedoman kerja sehari-hari. 4. Memanfaatkan secara maksimal kemampuan untuk bekerja.	7 8 9 10	Interval
	2. Kreativitas	1. Kemampuan dalam	11	Interval

Elis Nurhayati, 2017

PENGARUH IMPLEMENTASI REMUNERASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DANKEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		<p>menciptakan ide dan gagasan yang baru.</p> <p>2. Menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih kreatif.</p>	12	
	3. Kerjasama	<p>1. Kesiediaan bekerja sama dengan orang lain.</p> <p>2. Saling percaya terhadap orang lain dalam bekerja.</p> <p>3. Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.</p>	13 14 15	Interval
	4. Kesadaran diri	<p>1. Kesadaran untuk menyelesaikan semua pekerjaan.</p> <p>2. Kesadaran untuk tetap bekerja dengan baik meskipun pimpinan sedang tidak ada di tempat kerja.</p>	16 17	Interval

	5. Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.</li> <li>2. Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru demi meningkatkan tanggung jawab.</li> </ol>	18  19	Interval
	6. Kualitas pribadi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan semua kewajiban sebagai pegawai.</li> <li>2. Kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan.</li> </ol>	20  21	Interval

Sumber: Bernadin & Russell (1993, hlm. 135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2003, hlm. 142).

### 3.3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.3.1. Populasi

Populasi 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). Dengan demikian, populasi tidak terbatas pada sekelompok orang, tetapi apa saja yang menjadi perhatian kita. Maman Abdurahman, dkk (2011, hlm. 129).

Pengertian Populasi menurut Suharsimi Arikunto (2002 hlm. 108) adalah Keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin mengadakan penelitian di

Elis Nurhayati, 2017

PENGARUH IMPLEMENTASI REMUNERASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DANKEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun pendapat dari Sugiyono (2002 hlm. 57) mengatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Riduwan (2002, hlm. 55) “Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”.

### 3.3.3.2. Sampel

Tidak semua populasi harus selalu diukur, tetapi dapat sebagian untuk diukur. Karena keterbatasannya waktu, tenaga dan biaya yang tersedia. Oleh karena itu peneliti mengambil sebagian subjek untuk dijadikan sampel penelitian. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2012, hlm. 62) bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”.

Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011, hlm. 131) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”. Populasi yang sangat besar dan mengingat keterbatasan penulis maka penelitian ini menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Jenis dan metode sampling dalam penelitian ini yaitu probability sampling. Adapun menurut Sugiyono probability sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, berjumlah 50 orang yang terdiri dari:

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan**  
**Provinsi Jawa Barat**

No	Golongan	Jumlah Pegawai
----	----------	----------------

Elis Nurhayati, 2017

*PENGARUH IMPLEMENTASI REMUNERASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DANKEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1	I	1
2	II	10
3	III	30
4	IV	9

### 3.3.4. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dipakai dalam mengumpulkan informasi atau keterangan mengenai suatu objek penelitian. Tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk memperoleh ukuran tentang Pengaruh Implmentasi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Dalam pelaksanaan pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan adalah :

#### 1. Kuisisioner atau Angket

Lewat kuisisioner atau angket yang dibagikan, semua populasi akan mendapatkan kuisisioner yang telah dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti, dan disini diharapkan pertanyaan-pertanyaan didalam kuisisioner yang telah dibagikan dapat mewakili variabel-variabel yang ada. Sehingga, penulis dapat mengetahui informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, diharapkan para karyawan tersebut bersedia mengisi pertanyaan-pertanyaan di kuisisioner tersebut dengan baik dan benar.

### 3.3.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk melihat kelayakan dan keterpercayaan instrumen sebagai alat pengumpulan data. Instrumen dilakukan dengan cara melihat validitas dan reliabilitasnya.

Elis Nurhayati, 2017

PENGARUH IMPLEMENTASI REMUNERASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DANKEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kemampuan dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam menjangkau kriteria yang diharapkan oleh peneliti. Dengan kata lain, uji coba instrument dilakukan untuk mendapatkan kesahihan dan keandalan (validitas dan reliabilitas) dari instrument yang digunakan, sehingga peneliti dapat mengetahui apakah instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti atau tidak.

Sebelum kegiatan pengumpulan data yang sebenarnya, angket yang akan digunakan terlebih dahulu diujicobakan. Pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan pada item angket, berkaitan dengan redaksi, alternatif jawaban yang tersedia maupun maksud yang terkandung dalam pernyataan item angket tersebut.

### **3.3.5.1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan dari adanya uji validitas adalah untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar.

Menurut Arikunto (2010 hlm. 211) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Sedangkan menurut (Riduwan, 2002 hlm. 97), jika instrumen dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang sebenarnya harus diukur.

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila alat tersebut cocok untuk mengukur apa yang hendak diukur. Tinggi rendahnya nilai validitas suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Dengan demikian syarat instrumen

dikatakan memiliki validitas apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman, yaitu melalui sebuah uji coba atau tes. Tes yang valid adalah tes yang dapat mengukur dengan tepat dan teliti gejala yang hendak diukur. Uji validitas instrumen menggunakan analisa item, yakni dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total.

Pengujian validitas instrumen menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dalam Sambas Ali M (2010 hlm. 26), yaitu:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X : Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-1 yang akan diuji validitasnya

Y : Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 26) adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.

3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan atau menempatkan skor (scoring) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap bulir atau item angket dari skor-skor yang diperoleh. Gunakan tabel pembantu perhitungan korelasi. Untuk membuat tabel pembantu perhitungan korelasi, perhatikan unsur-unsur yang ada pada rumus korelasi yang digunakan. Unsur-unsur tersebut selanjutnya akan digunakan ssebagai judul kolom pada tabel.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2.
8. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung  $r_{xy}$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai hitung  $r_{xy}$  lebih kecilsama dengan ( $\leq$ ) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji coba angket dilakukan di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 15 responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Hasil rekapitulasi untuk perhitungan validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X (Remunerasi)**

No. Item	Nilai Hitung Tabel r	Nilai Tabel (r tab)	keterangan



	(r hit)		
1	0,8289	0,514	Valid
2	0,8651	0,514	Valid
3	0,7740	0,514	Valid
4	0,7833	0,514	Valid
5	0,5615	0,514	Valid
6	0,6393	0,514	Valid
7	0,5601	0,514	Valid
8	0,5670	0,514	Valid
9	0,9107	0,514	Valid
10	0,7776	0,514	Valid
11	0,8321	0,514	Valid
12	0,7680	0,514	Valid
13	0,8631	0,514	Valid
14	0,8154	0,514	Valid
15	0,8902	0,514	Valid
16	0,7808	0,514	Valid
17	0,7415	0,514	Valid

*Sumber: Hasil Uji Coba Angket*

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

<b>No. Item</b>	<b>Nilai Hitung Tabel r (r hit)</b>	<b>Nilai Tabel (r tab)</b>	<b>keterangan</b>
1	0,5506	0,514	Valid
2	0,9383	0,514	Valid
3	0,7429	0,514	Valid
4	0,7663	0,514	Valid
5	0,6690	0,514	Valid
6	0,5847	0,514	Valid
7	0,7868	0,514	Valid
8	0,7618	0,514	Valid
9	0,6262	0,514	Valid
10	0,5850	0,514	Valid
11	0,5948	0,514	Valid
12	0,6331	0,514	Valid
13	0,5568	0,514	Valid
14	0,5349	0,514	Valid
15	0,6794	0,514	Valid
16	0,8269	0,514	Valid
17	0,7594	0,514	Valid
18	0,6868	0,514	Valid
19	0,5765	0,514	Valid
20	0,6051	0,514	Valid
21	0,7074	0,514	Valid

*Sumber: Hasil Uji Coba Angket*

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap variabel Remunerasi (X) dengan item soal sebanyak 17 semuanya dinyatakan valid, sehingga angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel remunerasi yaitu sebanyak 17 item pernyataan. Untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan total item sebanyak 21 dinyatakan semuanya valid sehingga untuk mengumpulkan data variabel Kinerja Pegawai menggunakan 21 item pernyataan.

### 3.3.5.2. Uji Reliabilitas

Di dalam penelitian suatu alat pengukur (instrumen) harus bersifat reliabel. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat serta akurat. Suatu instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang sama ketika dilakukan beberapa kali pengujian dengan melibatkan kelompok subjek yang sama.

Uep Tatang S. Dan Sambas Ali M. (2011, hlm. 78) mengemukakan bahwa “Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.”

Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa ( $\alpha$ ) dari Cronbach dalam Ating Somantri dan Sambas Ali (2006, hlm. 48), yaitu:

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

Dimana rumus varians sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2010, hlm. 239)

Keterangan:

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen/koefisien korelasi/korelasi alpha

$k$  : Banyaknya bulir soal

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

Elis Nurhayati, 2017

PENGARUH IMPLEMENTASI REMUNERASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DANKEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- $\sigma t^2$  : Varians total  
 $\sum X$  : Jumlah skor  
 $N$  : Jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 31) adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alfa.
8. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) =  $n - 2$ .

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

Kriterianya jika nilai  $r$  hitung lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai hitung  $r$  lebih kecil ( $<$ ) dari nilai tabel  $r$ , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

**Tabel 3.6**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y**

No.	Variabel	Hasil	keterangan
-----	----------	-------	------------

Elis Nurhayati, 2017

PENGARUH IMPLEMENTASI REMUNERASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM  
 DANKEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	
1	Remunerasi	0,9579	0,514	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,9509	0,514	Reliabel

*Sumber: Hasil Uji Coba Angket*

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel di atas, variabel X (Remunerasi) dinyatakan reliabel, karena nilai  $r_{hitung}$  mempunyai angka lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  ( $0,9579 > 0,514$ ). Selanjutnya variabel Y (Kinerja Pegawai) juga dinyatakan reliabel karena nilai  $r_{hitung}$  mempunyai angka lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  ( $0,9509 > 0,514$ ).

Berdasarkan pada pemaparan tabel di atas, dengan demikian hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel. Dengan hasil kedua pengujian tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel, sehingga penelitian dapat dilanjutkan. Artinya bahwa tidak ada hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian yang disebabkan instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereabilitasnya.

### **3.3.6. Persyaratan Analisis Data**

Dalam melakukan analisis data, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Syarat yang harus terlebih dahulu dilakukan tersebut adalah dengan melakukan beberapa pengujian, yaitu uji homogenitas dan uji linieritas.

#### **3.3.6.1. Uji Homogenitas**

Ide dasar uji asumsi homogenitas adalah untuk kepentingan akurasi data dan keterpercayaan terhadap hasil penelitian. Uji asumsi homogenitas merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan varians kelompoknya. Dengan demikian, pengujian homogenitas varians ini mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen.

Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 96), mengatakan bahwa:

Ide dasar uji asumsi homogenitas adalah untuk kepentingan akurasi data dan keterpercayaan terhadap hasil penelitian. Uji asumsi homogenitas merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan varians kelompoknya. Dengan demikian, pengujian homogenitas varians ini untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen.

Uji statistika yang akan digunakan adalah uji *Barlett* dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2010*. Kriteria yang digunakannya adalah apabila nilai hitung  $\chi^2 >$  nilai tabel  $\chi^2$ , maka  $H_0$  menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung diperoleh dengan rumus :

$$\chi^2 = (\ln 10) \left[ B - \left( \sum db \cdot \log S_i^2 \right) \right]$$

(Sambas Ali Muhidin, 2010, hlm. 96)

Dimana :

$S_i^2$  = Varians tiap kelompok data

$db_i$  =  $n-1$  = Derajat kebebasan tiap kelompok

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

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

Menurut Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 97), langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini adalah:

- a. Menentukan kelompok-kelompok data dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- b. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses penghitungan, dengan model tabel sebagai berikut

**Tabel 3.7**  
**Model Tabel Uji Barlett**

Sampel	db=n-1	$S_1^2$	Log $S_1^2$	db.Log $S_1^2$	db. $S_1^2$
1					
2					
3					
...					
$\Sigma$					

Sumber: Muhidin (2010, hlm. 97)

c. Menghitung varians gabungan.

$$S_{gab}^2 = \text{Varians gabungan} = S_{gab}^2 = \frac{\sum db S_i^2}{\sum db}$$

d. Menghitung log dari varians gabungan.

e. Menghitung nilai Barlett.

$$B = \text{Nilai Barlett} = (\text{Log } S_{gab}^2)(\Sigma db_1)$$

f. Menghitung nilai  $\chi^2$ .

dimana:

$$S_i^2 = \text{Varians tiap kelompok data}$$

g. Menentukan nilai dan titik kritis pada  $\alpha = 0,05$  dan  $db = k - 1$

h. Membuat kesimpulan.

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

### 3.3.6.2. Uji Linieritas

Elis Nurhayati, 2017

PENGARUH IMPLEMENTASI REMUNERASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DANKEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Ide dasar dari asumsi linieritas adalah untuk kepentingan ketepatan estimasi. Setiap estimasi biasanya diharapkan pada satu kepastian atau kejelasan sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki tingkat akurasi yang tinggi. Oleh karena itu, harapan dari Y adalah fungsi linier dari X atau  $E(Y|X) = f(x)$

Berdasarkan uraian tersebut, maka asumsi linieritas dapat diterangkan sebagai asumsi yang menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang hendak dianalisis itu mengikuti garis lurus. Artinya, peningkatan atau penurunan kuantitas di satu variabel, akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian regresi menurut Sambas Ali Muhidin (2001, hal.267) adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y
- b. Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $JK_{reg(a)}$ ) dengan rumus sebagai berikut :  $JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$
- c. Menghitung jumlah kuadrat regresi b/a  $JK_{reg\ b/a}$  dengan rumus sebagai berikut:  $JK_{reg(b/a)} = b \cdot \left( \sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n} \right)$
- d. Menghitung jumlah kuadrat residu ( $JK_{res}$ ) dengan rumus sebagai berikut :  $JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg\ b/a} - JK_{reg(a)}$
- e. Menghitung rata-rata jmlah kuadrat regresi a ( $RJK_{reg(a)}$ ) dengan rumus sebagai berikut :  $RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$
- f. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ( $RJK_{reg\ \frac{b}{a}}$ ) dengan rumus sebagai berikut:  $RJK_{reg\ \frac{b}{a}} = JK_{reg\ b/a}$
- g. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{res}$ ) dengan rumus sebagai berikut :  $RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2}$



- h. Menghitung jumlah kuadrat error  $JK_E$  dengan rumus sebagai berikut :

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

Untuk menghitung  $JK_E$  urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

- i. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok ( $RJK_{TC}$ ) dengan rumus sebagai berikut:  $JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$
- j. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok ( $RJK_{TC}$ ) dengan rumus sebagai berikut:  $RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$
- k. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ( $RJK_E$ ) dengan rumus sebagai berikut:  $RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$
- l. Mencari nilai uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

- m. Menentukan kriteria pengukuran : jika nilai uji F > nilai tabel F, maka distribusi berpola linier dan sebaliknya, jika F < nilai tabel F, maka distribusi tidak berpola linier.
- n. Mencari nilai Ftabel pada taraf 95% atau  $\alpha = 5\%$  menggunakan rumus  $F_{tabel} = F(1 - \alpha)(db_{TC}, db_E)$  dimana  $db_{TC} = k - 2$  dan  $db_E = n - k$
- o. Membandingkan nilai uji F dengan nilai F kemudian kesimpulan.

### 3.3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik yang berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan

tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik). Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011, hlm.158)

Sugiyono (2012, hlm. 244) berpendapat bahwa:

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh sendiri dan orang lain.

Selain itu, tujuan dilakukannya analisis data ialah mendeskripsikan data, dan membuat kesimpulan tentang karakteristik populasi. Agar mencapai tujuan analisis data tersebut maka, langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan menurut Uep dan Sambas (2011, hlm. 159), yaitu sebagai berikut:

1. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data.
2. Tahap *editing*, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data.
3. Tahap koding, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti.
4. Tahap tabulasi data, ialah mencatat data entri ke dalam tabel induk penelitian. Dalam hal ini hasil koding digunakan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh bulir setiap variabel.
5. Tahap pengujian kualitas data, yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen pengumpulan data.
6. Tahap mendeskripsikan data, yaitu tabel frekuensi dan atau diagram, serta berbagai ukuran tendensi sentral, maupun ukuran dispersi. Tujuannya memahami karakteristik data sampel penelitian.

7. Tahap pengujian hipotesis, yaitu tahap pengujian terhadap proposisi-proposisi yang dibuat apakah proposisi tersebut ditolak atau diterima, serta bermakna atau tidak. Atas dasar pengujian hipotesis inilah selanjutnya keputusan dibuat.

Teknis analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu teknis analisis data deskriptif dan teknis analisis data inferensial.

### 3.3.7.1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskripsi merupakan bagian dari teknis analisis data. Menurut Sambas dan Uep (2011, hlm. 163), menyatakan bahwa:

Analisis statistika deskriptif adalah analisis data penelitian secara deskriptif yang 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.

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah yang penulis telah paparkan pada bab sebelumnya. Untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran pemberian remunerasi dan untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel. Untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002, hlm. 81), yaitu:

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK=ST \times JB \times JR.$$

Ket:

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir Soal

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor item, untuk mencari jumlah skor dari hasil angket dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_{37}$$

Keterangan :

$X_1$  = Jumlah skor hasil angket variabel x

$X_1 - X_n$  = Jumlah skor angket masing masing responden

- c. Membuat daerah kontinum. Langkah langkahnya sebagai berikut:

- 1) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Sangat Tinggi :  $K = ST \times JB \times JR$

Sangat Rendah :  $K = SR \times JB \times JR$

- 2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus :

$$R = \frac{\text{skortertinggi} - \text{skorterendah}}{5}$$

- 3) Menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum sangat rendah ke kontinum sangat tinggi.

- d. Hasil perhitungan dari langkah-langkah diatas, maka dapat disimpulkan dalam rekapitulasi skor kriterium antara lain sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Skala Penafsiran Skor Rata-Rata**

No	Skor Kriterium	Ukuran Variabel Remunerasi	Ukuran Variabel Kinerja Pegawai
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Efektif	Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Tidak Efektif	Rendah

Elis Nurhayati, 2017

PENGARUH IMPLEMENTASI REMUNERASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM DANKEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3	2,60 – 3,39	Cukup Efektif	Sedang
4	3,40 – 4,19	Efektif	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Efektif	Sangat Tinggi

Sumber : Pengolahan data penelitian, 2017.

### 3.3.7.2. Analisis Inferensial

Uep dan Sambas (2011, hlm. 185) menyatakan bahwa :

Analisis statistik inferensial yaitu data dengan statistik yang digunakan dengan tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam praktik penelitian, analisis statistika inferensial biasanya dilakukan dalam bentuk pengujian hipotesis. Statistika inferensial berfungsi untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel bagi populasi.

Statistik inferensial meliputi statistik parametrik yang digunakan untuk data interval dan data ratio serta statistik non-parametrik yang digunakan untuk data nominal dan data ordinal. Dalam penelitian ini digunakan analisis parametrik karena data yang digunakan adalah data interval. Hal ini bermaksud guna menjawab pertanyaan nomor 3 pada rumusan masalah, yaitu adakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Dalam penelitian ini analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Adapun langkah yang digunakan dalam analisis regresi menurut Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006, hlm. 243), adalah sebagai berikut :

- a. Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris
- b. Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen
- c. Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak
- d. Melihat apakah tanda dan menghitung dari estimasi parameter cocok dengan teori

Berdasarkan Dr. Maman Abdurahman, M. Pd., dkk. (2011, hlm.214) memaparkan bahwa “Regresi sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variable. Model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{y} = a + bx$  dimana  $\hat{y}$  adalah variabel tak bebas (terikat),  $x$  adalah variabel bebas,  $a$  adalah penduga bagi intersap ( $a$ ),  $b$  adalah penduga bagi koefisien regresi ( $\beta$ ), dan  $a, \beta$  adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistika sampel.

Terkait dengan koefisien regresi ( $b$ ), angka koefisien regresi ini berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Maksudnya adalah apakah angka koefisien regresi yang diperoleh ini bisa mendukung atau tidak mendukung konsep-konsep (teori) yang menunjukkan hubungan kausalitas antara variable bebas dengan variable terikatnya.

Caranya dengan melihat tanda positif atau negative di depan angka koefisien regresi. Tanda positif menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variable terikat berjalan satu arah, dimana setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas akan diikuti dengan peningkatan atau penurunan variabel terikatnya. Sementara tanda negative menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan dua arah, dimana setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikatnya, dan sebaliknya. Dengan demikian jelas bahwa salah satu kegunaan angka koefisien regresi adalah untuk melihat apakah tanda dari estimasi parameter cocok dengan teori atau tidak. Sehingga dapat dikatakan hasil penelitian kita bisa mendukung atau tidak mendukung terhadap teori yang sudah ada.

Menurut Maman Abdurahman, M. Pd., dkk. (2011, hlm. 215), rumus yang dapat digunakan untuk mencari  $a$  dan  $b$  dalam persamaan regresi adalah :

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

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

dimana :

$\bar{X}_i$  = Rata-rata skor variabel X

$\bar{Y}_i$  = Rata-rata skor variabel Y

Adapun langkah kerja yang dapat dilakukan untuk menghitung koefisien regresi dan menentukan persamaan regresi, sebagai berikut :

1. Tempatkan skor hasil tabulasi dalam sebuah tabel pembantu, untuk membantu memudahkan proses perhitungan. Contoh format tabel pembantu perhitungan Analisis Regresi

**Tabel 3.9**  
**Tabel Pembantu Perhitungan Analisis Regresi**

No. Resp	$X_i$	$Y_i$	$X_i^2$	$Y_i^2$	$X_i \cdot Y_i$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	$X_1$	$Y_1$	...	...	...
2	$X_2$	$Y_2$	...	...	...
...	...	...	...	...	...
N	$X_i$	$Y_i$	...	...	...
Jumlah	$\sum X_i$	$\sum Y_i$	$\sum X_i^2$	$\sum Y_i^2$	$\sum X_i \cdot Y_i$
Rata-rata	$\bar{X}_i$	$\bar{Y}_i$			

2. Menghitung rata-rata skor variabel X dan rata-rata skor variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan tabel pembantu.
3. Menghitung koefisien regresi (b). Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan tabel pembantu.
4. Menghitung nilai b. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan tabel pembantu, diperoleh :

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

5. Menentukan persamaan regresi. Berdasarkan langkah-langkah yang telah dilakukan di atas, diperoleh :

$$\hat{y} = a + bx$$

6. Membuat interpretasi, berdasarkan hasil persamaan regresi.

### 3.3.8. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya, langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dipercaya antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis hanya memberikan dua kemungkinan keputusan, yaitu menolak atau tidak dapat menolak hipotesis nol (Ating dan Sambas, 2006, hlm. 160).

Berhubungan dengan penelitaian yang dilakukan termasuk penelitian populasi atau sensus maka langkah-langkah untuk pengujian hipotesisnya yaitu:

(Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin, 2011, hlm. 83)

1. Nyatakan hipotesis statistik ( $H_0$  dan  $H_1$ ) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.  
 $H_0 : \rho = 0$  : Tidak ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.  
 $H_0 : \rho \neq 0$  : Ada pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.
2. Menentukan taraf kemaknaan atau nyata  $\alpha$  (level significance  $\alpha$ ).
3. Menghitung nilai koefisien tertentu, sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan.
4. Tentukan titik kritis dan daerah kritis atau daerah penolakan  $H_0$ .
5. Perhatikan apakah nilai hitung koefisien jauh di daerah penerimaan atau daerah penolakan.
6. Berikan kesimpulan.



Menurut Muhidin (2010, hlm. 97) untuk mengetahui hubungan variabel X dan Y dapat dicari dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *pearson Product Moment* adapun rumusnya sebagai berikut:

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

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara Variabel X dan Variabel Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi antara kedua variabel yang berarti.

- a. Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- b. Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- c. Jika nilai  $r = 0$ , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Adapun Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai digunakan rumus koefisien determinasi. Menurut Maman Abdurahman, M.Pd., dkk (2011, hlm. 218) menjelaskan bahwa Koefisien Determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi  $r^2$  yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Karena penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y maka besarnya pengaruh dapat diukur dengan rumus regresi. Dalam analisis regresi, koefisien determinasi inibiasanya dijadiakn dasar dalam menentukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus koefisien determinasi: (Riduwan, 2006:224)

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

$r^2$  : Koefisien Korelasi