

BAB III

METODE PENELITIAN

Metodologi memiliki cakupan makna yang menyangkut prosedur dan cara melakukan pengujian data yang diperlukan untuk memecahkan dan menjawab masalah. Peran metodologi penelitian sangat menentukan dalam upaya menghimpun data yang diperlukan dalam penelitian, dengan kata lain metodologi penelitian akan memberikan petunjuk terhadap pelaksanaan penelitian atau petunjuk bagaimana penelitian itu dilakukan. Dalam penelitian ini metodologi penilaian berisikan mengenai bagaimana prosedurnya, jenis data yang dikumpulkan, alat yang digunakan untuk memperoleh data, teknik analisis data dan sebagainya akan dibahas lebih lanjut dalam poin-poin berikut:

A. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi dalam penelitian tentang pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai dilakukan di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jalan Dr. Radjiman No.6 Telp. (022) 4264813 Fax.(022) 4264881 Wisselbord (022) 4264944, 4264957, 4264973 Bandung (40171).

2. Populasi penelitian

Hal yang penting dalam penelitian adalah populasi, karena dapat memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian. Populasi menurut Sugiyono (2011: 80) adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2002: 115), “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Oleh karena itu peneliti beranggapan bahwa populasi merupakan

asaran yang menjadi bahan pengkajian bagi peneliti. Dengan adanya populasi, maka sasaran penelitian menjadi terlihat lebih jelas, yakni dari jumlah dan karakteristik populasi.

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah Pegawai yang bekerja di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Jumlah Pegawai seluruhnya sebanyak 36 orang, adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Data Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Bidang	Jumlah
1	Kepala Bidang	1
2	Seksi Kurikulum	12
3	Seksi Alat Bantu Medis	12
4	Seksi Bina Promosi Kompetensi Siswa	11
JUMLAH		36

3. Sampel penelitian

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan data oleh peneliti yang dapat mewakili populasi yang ada menurut ketentuan yang berlaku. Suharsimi Arikunto (2002: 131) mengatakan bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan Sugiyono (2011: 81) mengemukakan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Tujuan penentuan sampel adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hasnya sebagian dari populasi. Sugiyono (2011: 86) berpendapat bahwa: “Makin besar jumlah sampel yang mendekati populasi, maka peluang kesalahan

generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi”. Pengambilan sampel penelitian harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili karakteristik dari populasi penelitian secara keseluruhan sehingga dapat menggambarkan keadaan sebenarnya.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yang menjadi subjek penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 86) bahwa: “Jumlah anggota sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri”. Sebagaimana pendapat Surakhmad (1998: 100) bahwa: “Sampel yang jumlahnya sebesar jumlah populasi sering disebut sampel total”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sumber data. Sampel sebanyak 36 orang pegawai yang berada di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Jawa Barat.

B. Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian sangat diperlukan desain penelitian untuk perencanaan dan perancangan penelitian. Nasution (2003: 23) menyatakan bahwa : “Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian itu”.

Desain penelitian dapat membentuk gambaran yang memudahkan peneliti agar lebih jelas dan fokus dalam penelitiannya. Desain penelitian dapat dikatakan berupa langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti

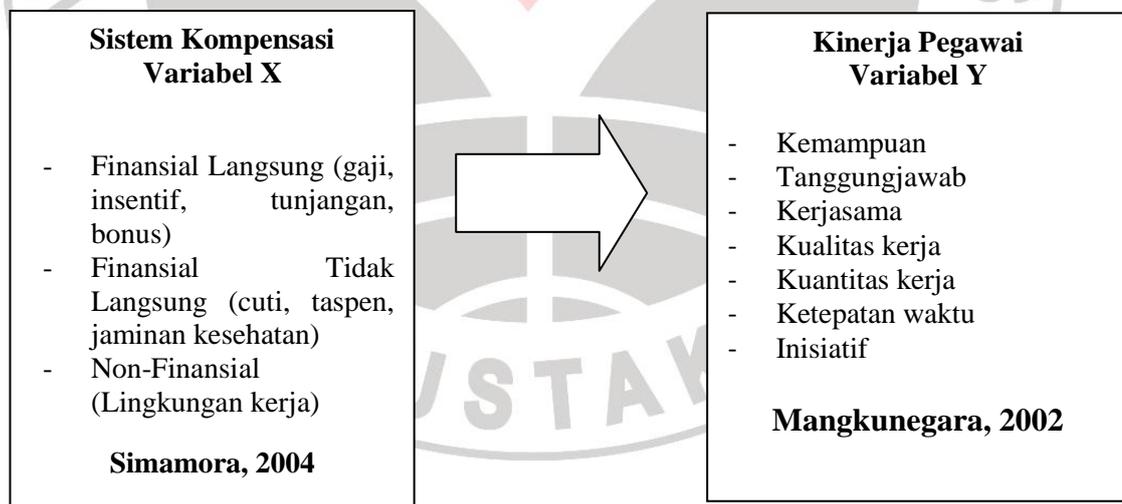
dalam proses penelitian secara tepat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan penelitian:

1. Peneliti melakukan studi pendahuluan pada Februari 2013 untuk merumuskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah apa yang akan diteliti.
2. Peneliti mengumpulkan data-data di lapangan yang dapat menunjang proses penelitian.
3. Peneliti mencari teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variable yang akan diteliti.
4. Dari teori yang dikemukakan, peneliti membuat kerangka pemikiran yang selanjutnya dapat dijadikan perumusan hipotesis yang berupa jawaban sementara terhadap rumusan masalah.

Untuk menggambarkan hubungan kedua variabel dalam penelitian, maka dapat dilihat dalam desain penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Desain Penelitian



Keterangan :

Variabel X : Sistem Kompensasi

Variabel Y : Kinerja Pegawai



: Hubungan variabel X dengan variabel Y

Silvi Nurlaely, 2013

C. Metode Penelitian

1. Metode dan Pendekatan

Proses penelitian yang dilakukan adalah suatu bentuk pengembangan dari metode ilmiah. Sebagaimana layaknya penelitian ilmiah, pemecahan terhadap masalah-masalah penelitian ini akan menggunakan metode yang sudah umum dipergunakan oleh penelitian-penelitian lainnya. Metode Penelitian yang digunakan, selanjutnya dijadikan sebagai bahan acuan didalam menguji kebenaran hipotesis Penelitian. Untuk menemukan jawaban Penelitian yang berjudul Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan Penelitian, maka digunakan metode penelitian deskriptif yang ditunjang dengan studi pustaka dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 86) menyatakan bahwa: “Metode Deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang”. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, tata cara yang berlaku dalam masyarakat, dan situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, yakni digunakan untuk pengolahan data hasil penyebaran angket. Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana penggambaran data-data yang diperoleh benar-benar aktual yang disajikan dalam bentuk angka-angka sebagai hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi ataupun sampel penelitian. Nana Sudjana dan Ibrahim (2007:64) mengemukakan metode penelitian

deskriptif dengan pendekatan kuantitatif sebagai berikut: “Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka yang bermakna”.

Pendekatan kuantitatif ini dilakukan pencatatan dan analisis data hasil penelitian secara eksak dan menganalisis datanya menggunakan perhitungan statistik. Dengan ditunjang oleh studi kepustakaan dan studi dokumentasi.

a. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh informasi dan menafsirkan data dalam menunjang analisis masalah yang diteliti. Surakhmad (1998: 61) mengemukakan bahwa “Penyelidikan bibliografi tidak dapat diabaikan sebab disinilah penyelidik berusaha menemukan keterangan mengenai segala sesuatu yang relevan dalam masalahnya yaitu teori yang dipakainya”. Studi kepustakaan digunakan sebagai kerangka pikir.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi digunakan sebagai penunjang dalam memperoleh informasi yang diperlukan guna memecahkan masalah dalam penelitian. Data-data yang digunakan akan mendukung terhadap pemecahan masalah yang diteliti, sehingga dalam menarik kesimpulan akan lebih mudah.

2. Teknik Penggalian Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah angket, yakni seperangkat daftar pertanyaan maupun pernyataan kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian.

Penyusunan angket didasarkan kepada ruang lingkup variabel yang diteliti. Oleh karena itu untuk keperluan penelitian ini ada dua jenis

angket, yaitu angket untuk variabel X (sistem kompensasi) dan angket variabel Y (kinerja pegawai).

3. Prosedur Pengolahan Data

Pengolahan data dalam rangka pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengikuti prosedur sebagai berikut:

- a. Mensortir angket yang layak untuk diolah
- b. Memberikan nomor urut kepada setiap lembar jawaban angket dari responden. Nomor urut responden yang berlaku untuk satu variabel berlaku juga untuk variabel lain.
- c. Melakukan penyekoran terhadap setiap butir angket, pada setiap lembar jawaban responden sesuai dengan bobot yang telah ditentukan. Yakni menggunakan skala Likert kategori lima.
- d. Menyalin dan memindahkan skor setiap butir yang diperoleh setiap responden pada setiap variabel kedalam table berdasarkan nomor urut.
- e. Input data skor setiap butir yang diperoleh setiap responden ke dalam table berdasarkan nomor urut.
- f. Pengolahan data, bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih bermakna sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Pengolaha data yang dilakukan antara lain adalah perhitungan persentase dan koefisien korelasi Rank Spearman (r_s).
- g. Analisis data, dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul melalui instrument penelitian dapat digunakan untuk melihat hubungan dua variabel yang diteliti.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan uraian mengenai konsep variabel secara teknis, menjadi penghubung antara konsep suatu variabel dengan langkah penyusunan instrument. Dengan merujuk pada teori yang ada, peneliti merumuskan definisi operasional untuk menghindari timbulnya

salah pengertian dan penafsiran dari pembaca dikarenakan banyaknya istilah yang digunakan dalam penelitian ini, terutama yang berkaitan dengan variabel penelitian.

1. Sistem Kompensasi

Setiap lembaga menggunakan sistem kompensasi yang sesuai dengan karakteristik serta kondisi lembaga yang bersangkutan. Di lembaga Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sistem kompensasi yang digunakan adalah penggabungan sistem waktu dan sistem hasil. Penjelasan mengenai sistem waktu dan sistem hasil adalah menurut Malayu S.P Hasibuan (2003: 124), yaitu:

- a. Sistem waktu, yaitu pemberian kompensasi yang besarnya kompensasi ditetapkan oleh standar waktu seperti jam, mingguan atau bulan. Besarnya sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja. Dengan sistem ini adalah pegawai yang malas pun akan tetap mendapatkan kompensasi sesuai perjanjian.
- b. Sistem hasil, adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan lama waktu mengerjakannya. Semakin banyak produk yang dihasilkan maka semakin besar pula kompensasi yang akan diterimanya. Kelebihan dari sistem hasil adalah memberikan kesempatan kepada pegawai yang memaksimalkan kinerjanya untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar. Sedangkan kelemahan dari sistem hasil adalah kualitas produk yang dihasilkan kurang baik karena pegawai cenderung mencari kuantitas bukan kualitasnya.

Menurut Soedarmayanti (2001: 23) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2003: 118) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga.

Menurut Simamora (2004: 445) kompensasi terdiri dari:

- a. Kompensasi Finansial, kompensasi langsung:
 - 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah
 - 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).
 - 3) Bayaran Insentif (*Insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 - 4) Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan.
- b. Kompensasi Finansial, kompensasi tidak langsung:
 - 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
 - 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
 - 3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.
- c. Kompensasi Nonfinansial
 - 1) Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
 - 2) Lingkungan Kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa dalam bentuk uang seperti gaji perbulan, insentif berbasis kinerja, bonus, tunjangan dan pelayanan sebagai pengganti dari kontribusi yang telah dilakukan pegawai terhadap Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Sistem kompensasi yang digunakan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sistem waktu dan sistem hasil. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai balas jasa dalam melakukan tugas untuk lembaga. Pemberian kompensasi seperti gaji tiap bulan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sesuai dengan PP 22 tahun 2013 yang besar kecilnya kompensasi dilihat dari golongan dan

lamanya masa kerja. Pemberian gaji ini diberikan dengan menggunakan sistem waktu. Sedangkan untuk TPP/IBK ditentukan dari hasil kinerja karena pemberiannya menggunakan sistem hasil.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Sedangkan menurut Hasibuan (2003: 94), kinerja sebagai suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari definisi yang telah diuraikan, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah proses dan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Dan mengenai unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai, tanggungjawab, kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan penyelesaian kerja, inisiatif dan kemandirian bekerja.

Dalam penelitian ini peneliti membatasi cakupan kinerja pegawai sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 31 Tahun 2009 tentang tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

E. Instrument Penelitian

Menurut Sugiyono (2011: 102) pengertian instrument penelitian adalah “Suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2002: 134) “Instrumen penelitian/pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya”.

Adapun penyusunan instrument penelitian dari tiap-tiap variabel bebas dan terkait dengan kisi-kisi sebagai berikut :

Tabel 3.3
KISI-KISI INSTRUMEN

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Sistem Kompensasi : Sistem waktu dan sistem hasil (Variabel X)	Finansial Langsung	a. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> Gaji pokok perbulan Gaji berdasarkan pangkat/golongan dan masa kerja 	1-4
		b. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> Insentif berbasis kinerja/TPP sesuai dengan prestasi kerja IBK/TPP mendorong prestasi kerja 	5-9
		c. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> Tunjangan Keluarga Tunjangan Hari Raya Tunjangan pendidikan Tunjangan pangan 	10-13
		d. Bonus	<ul style="list-style-type: none"> Gaji ke-13 Uang lembur saat melakukan pekerjaan diluar jam kerja Menerima uang transportasi setiap melakukan dinas luar 	14-16
	Finansial Tidak Langsung	e. Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> Fasilitas kantor Asuransi Kesehatan Pensiun Cuti 	17, 19-24
	Non Finansial	f. Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja yang nyaman Pengakuan dalam bekerja 	18, 25

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NO. ITEM
Kinerja Pegawai (Variabel Y)	Proses Kerja	1. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan pegawai bekerja secara aktif, kreatif dan inovatif. • Kemampuan mengembangkan gagasan baru yang berguna bagi lembaga • Memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas pokok 	1-3
		2. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kehadiran • Melibatkan diri sepenuhnya dalam setiap melaksanakan tugas yang diberikan 	4-7
		3. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiediaan pegawai untuk menjalin hubungan kerjasama dengan pihak lain dalam menyelesaikan tugas • Membina hubungan dengan atasan • Membina hubungan dengan rekan kerja 	8-10
	Hasil kerja	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kelengkapan dan kerapihan dalam melaksanakan 	11-13

			<p>tugas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian antara rencana kegiatan dengan tujuan yang ditetapkan 	
		2. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah kerja atau banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan • Banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas 	14-16
		3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja • Keakuratan dalam bekerja 	17-18
		4. Efektifitas dan Efisiensi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan • Penggunaan fasilitas dalam menyelesaikan tugas kerja • Memiliki kesadaran dalam menggunakan fasilitas kantor • Memiliki kepedulian terhadap masalah sumber daya dan pemborosan 	19-22
		5. Inisiatif dan Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja tanpa diawasi atasan 	23-24

F. Proses Pengembangan Instrument

Proses pengembangan instrument perlu dilakukan agar memperoleh hasil penelitian yang baik, maka perlu didukung data yang baik pula. Sebelum peneliti mendistribusikan data kepada responden, dilakukan uji coba instrument penelitian terlebih dahulu untuk melihat sejauhmana keberhasilan suatu penelitian, karena data-data yang peneliti dapatkan berasal dari instrument penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui apakah ada kelemahan dari pertanyaan atau alternatif jawaban yang ada di instrument penelitian.

Peneliti melakukan uji coba kuisioner penelitian kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan responden yang sebenarnya dalam penelitian. Responden yang dijadikan untuk melakukan uji coba kuisioner adalah 10 orang pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Hasil dari uji coba kuisioner ini, peneliti dapat melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan kuisioner yang dipakai dalam proses pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Artinya, instrument ini dapat mengukur sesuatu yang dikehendaki dalam penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 121) "Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur".

Uji validitas dilakukan dengan menganalisis setiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor dari tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Perhitungan validitas dilakukan dengan bantuan *Microsoft Office Excel 2007*. Hasil perhitungan korelasi (r_{hitung}) dibandingkan dengan nilai r table (1,860). Jika nilai r hitung $>$ nilai r table,

maka item tersebut adalah valid. Namun jika nilai r hitung < dari r table, maka item tersebut adalah tidak valid.

Adapun rumus yang dipergunakan dalam pengujian validitas instrument ini adalah rumus yang ditetapkan oleh Person yang dikenal dengan korelasi *Product Moment*. Berikut merupakan langkah-langkah uji validitas dalam penelitian ini :

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

(Arikunto, 2002: 162)

Keterangan:

- n = jumlah responden (subyek)
- X = skor setiap item
- Y = skor total
- $(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah skor item
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total
- $(\sum Y)^2$ = kuadrat jumlah skor total
- r_{xy} = koefisien korelasi variable x dan y

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t_{hitung} = nilai t_{hitung}
- r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}
- n = jumlah responden

Dengan menggunakan belah dua (*Split Half Methode*), yaitu membagi item soal menjadi dua bagian. Dengan langkah-langkah:

- a. Mengelompokkan skor butir soal bernomor ganjil (X) sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir soal bernomor genap (Y) sebagai belahan kedua.
- b. Untuk selanjutnya dikorelasikan dengan rumus korelasi Sperman dari Akdon dan Hadi (2005: 148)

$$r^1 = 1 - \frac{6 \cdot \sum b_i^2}{n \cdot (n^2 - 1)}$$

Keterangan :

- r^1 = koefisien relasi
 6 & 1 = bilangan konstan
 b_i^2 = selisih antara beda peringkat X dan Y yang data aslinya berpasangan
 n = jumlah sampel

Pengujian uji validitas instrument dilakukan dengan angket yang dibagikan kepada 10 responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Uji validitas dilakukan sekaligus dengan pengujian reliabilitas dengan metode *split half* menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2007*.

Berdasarkan hasil perhitungan (terlampir), validitas dari kedua variabel penelitian adalah sebagai berikut :

a. Validitas Variabel X (Sistem Kompensasi)

Dengan perhitungan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2007* untuk variabel X tentang Sistem Kompensasi, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji coba angket variabel X (Sistem Kompensasi)

No item	t hitung	t table	Keputusan
1	2,42	1,860	Valid
2	1,92	1,860	Valid
3	1,92	1,860	Valid
4	2,15	1,860	Valid
5	2,56	1,860	Valid
6	1,92	1,860	Valid
7	1,87	1,860	Valid
8	1,87	1,860	Valid
9	1,92	1,860	Valid
10	3,96	1,860	Valid
11	1,87	1,860	Valid
12	3,18	1,860	Valid
13	2,18	1,860	Valid
14	1,87	1,860	Valid
15	1,87	1,860	Valid
16	1,97	1,860	Valid
17	3,23	1,860	Valid
18	3,43	1,860	Valid
19	1,87	1,860	Valid
20	1,87	1,860	Valid
21	2,85	1,860	Valid
22	3,18	1,860	Valid
23	2,12	1,860	Valid
24	1,87	1,860	Valid
25	2,63	1,860	Valid

Setelah melakukan uji validitas terhadap angket variabel X mengenai Sistem Kompensasi dapat disimpulkan bahwa dari 25 item pernyataan yang akan ditanyakan kepada responden dinyatakan 25 item valid. Maka item yang valid dapat digunakan untuk responden yang sebenarnya.

b. Validitas variabel Y (Kinerja Pegawai)

Hasil perhitungan yang dibantu dengan *Microsoft Office Excel 2007* untuk variabel Y tentang Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5

Hasil Uji coba angket variabel Y (Kinerja Pegawai)

No item	t hitung	t table	Keputusan
1	1,902	1,860	Valid
2	3,555	1,860	Valid
3	5,063	1,860	Valid
4	1,902	1,860	Valid
5	4,167	1,860	Valid
6	1,907	1,860	Valid
7	9,640	1,860	Valid
8	1,906	1,860	Valid
9	1,870	1,860	Valid
10	4,190	1,860	Valid
11	2,000	1,860	Valid
12	1,870	1,860	Valid
13	2,369	1,860	Valid
14	3,609	1,860	Valid
15	4,160	1,860	Valid
16	2,250	1,860	Valid
17	2,962	1,860	Valid
18	3,026	1,860	Valid
19	1,902	1,860	Valid
20	2,961	1,860	Valid
21	4,161	1,860	Valid
22	1,902	1,860	Valid
23	2,520	1,860	Valid
24	3,555	1,860	Valid

Setelah melakukan uji validitas terhadap angket variabel Y mengenai Kinerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa 24 item pernyataan yang akan ditanyakan kepada responden dinyatakan 24 item valid. Maka seluruh item yang valid dapat digunakan untuk responden yang sebenarnya.

2. Uji reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Tahapan ini dilakukan untuk mengetahui sifat dari kuisioner apakah dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Seperti yang dikemukakan Sururi dan Suharto (2007: 51) bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik”.

Untuk mengukur reliabilitas instrumen, maka digunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2007*, untuk variabel X dengan melihat nilai korelasi *Gutman Split-Half Coefficient* dengan menggunakan langkah-langkah berikut :

- a. Mengelompokkan skor butir soal ganjil (X) sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir soal bernomor genap (Y) sebagai belahan kedua
- b. Untuk selanjutnya dikorelasikan dengan rumus korelasi Sperman sebagai berikut :

$$r^1 = 1 - \frac{6 \cdot \sum b_i^2}{n \cdot (n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r^1 = koefisien relasi

6 & 1 = bilangan konstan

b_i^2 = selisih antara peringkat X dan Y (data asli berpasangan)

n = jumlah sampel

- c. Dari nilai koefisien korelasi yang didapat, kemudian menghitung t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = nilai t_{hitung}

r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = jumlah responden

Berdasarkan perhitungan (terlampir), maka harga r_i adalah 0,765 Sedangkan r_{tabel} apabila $dk = 10-2 = 8$ dengan tingkat kepercayaan 95% adalah 0,707 artinya $r_i > r_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara skor item ganjil dan skor item genap, maka variabel X dapat dinyatakan **reliabel**.

Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai, berdasarkan perhitungan (terlampir) maka harga r_i adalah 0,969 Sedangkan r_{tabel} apabila $dk = 10-2 = 8$ dengan tingkat kepercayaan 95% adalah 0,707 artinya $r_i > r_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara skor item ganjil dan skor item genap, maka variabel Y dapat dinyatakan **reliable**.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data tidak diwujudkan dalam benda, melainkan dapat dilihat dari penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi dan sebagainya. Teknik tersebut dapat digabungkan atau hanya menggunakan salah satu cara sesuai dengan masalah yang diteliti. (Riduan, 2004: 69). Adapun tahap pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Penentuan Alat Pengumpulan Data

Alat bantu pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen. Instrumen dipilih agar penelitian menjadi lebih mudah dan sistematis. Dilihat dari masalah yang diteliti maka instrumen yang dibuat yaitu berupa kuisisioner/angket. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan peneliti.

Jenis angket yang digunakan adalah angket berstruktur atau angket tertutup. Dimana angket disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau checklist (√).

Adapun keuntungan penggunaan angket dalam pengumpulan data menurut Suharsimi Arikunto (2002: 25) adalah :

- a. Tidak memerlukan hadirnya peneliti
- b. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.
- c. Peneliti akan lebih mudah menganalisis jawaban yang diberikan responden.
- d. Responden lebih leluasa memberikan jawaban sesuai keinginan.
- e. Menghindari kecenderungan jawaban yang sama antar responden dengan pilihan alternatif jawaban yang disediakan.
- f. Penghimpunan data dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.

2. Menyusun Alat Pengumpul Data

Dalam menyusun alat pengumpul data, langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X (Sistem Kompensasi), dan variabel Y (Kinerja Pegawai).
- b. Menentukan indikator dari setiap variabel untuk digunakan sebagai acuan penelitian.

- c. Mengidentifikasi sub-sub indikator dari masing-masing indikator yang telah ditetapkan.
- d. Menyusun kisi-kisi instrumen
- e. Membuat daftar pertanyaan dari setiap variabel dengan disertai alternatif jawaban.
- f. Menetapkan kriteria pengskoran

Seperti yang dikatakan Sugiyono (2011: 92), skala pengukuran merupakan seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantifikasi data dari pengukuran suatu variabel. Berbagai skala sikap yang sering digunakan ada 5 macam, yaitu skala likert, skala guttman, rating scale, sematict defferensial dan skala thurstone.

Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert, karena skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang mengenai fenomena sosial. Untuk setiap alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif yaitu :

Tabel 3.6
Kriteria Pengskoran Alternatif Jawaban dari Skala Likert

Variabel	Alternatif Jawaban
Sistem Kompensasi (Variabel X)	Selalu (SL) Sering (SR) Jarang (JR) Tidak Pernah (TP)
Kinerja Pegawai (Variabel Y)	Selalu (SL) Sering (SR) Jarang (JR) Tidak Pernah (TP)
	Sangat Mampu (SM) Mampu (MP) Kurang Mampu (KM) Tidak Mampu (TM)

3. Tahap Uji Coba Angket

Sebelum angket disebarakan kepada reponden yang sesungguhnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba angket. Uji coba angket dapat dilakukan dengan cara menyebarkannya kepada sejumlah responden yang dapat digolongkan dalam kategori calon responden yang mempunyai karakteristik yang hampir sama dengan responden yang sesungguhnya. Untuk uji coba angket ini, peneliti melakukan terhadap 10 pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

4. Tahap Penyebaran Angket dan Pengumpulan Angket

Setelah melakukan tahapan uji coba angket dan instrumen tersebut layak dan dapat dipercaya, maka selanjutnya instrument disebarakan ke responden sesungguhnya dan dilakukan pengumpulan data dari responden yang telah ditentukan yaitu Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati antara peneliti dan responden.

H. Analisis Data

Proses analisis data memiliki kepentingan yang sangat tinggi dalam penelitian karena bertujuan untuk menemukan suatu jawaban dan kesimpulan atas permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2011: 147).

1. Seleksi data

Seleksi data adalah tahap memeriksa dan menyeleksi data yang terkumpul dari responden. Jawaban responden diperiksa sesuai kriteria

yang telah ditetapkan. Memilih data yang akan diolah, melihat kelengkapan jawaban dari responden dan data yang telah terkumpul dibentu sistem tabulasi atau bentuk tabel.

2. Menghitung uji kecenderungan rata-rata (*Weighted Means Score*)

Tahapan ini dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum mengenai variabel penelitian. Perhitungan yang dipergunakan adalah *Weighted Means Score* (WMS). Teknik ini digunakan untuk mencari kecenderungan variabel X (Sistem Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja Pegawai), serta untuk menentukan kedudukan setiap item dan indikator. Berikut langkah-langkah dalam pengelolaan WMS adalah :

- a. Memberikan bobot untuk setiap alternatif jawaban yang dipilih
- b. Menghitung frekuensi dari setiap alternatif jawaban yang dipilih
- c. Mencari jumlah nilai jawaban yang dipilih responden pada setiap pertanyaan, yaitu dengan cara menghitung frekuensi responden pada setiap pertanyaan, yaitu dengan cara menghitung jumlah responden yang telah memilih alternatif jawaban tersebut kemudian dikalikan dengan bobot alternatif itu sendiri.
- d. Menghitung nilai rata-rata untuk menentukan setiap item pernyataan dalam kedua angket dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n}$$

\bar{X} = nilai rata-rata yang dicari

ΣX = jumlah skor gabungan (frekuensi jawaban dikali bobot nilai untuk tiap alternatif jawaban/kategori)

n = jumlah responden/sampel

- e. Menentukan kriteria pengelompokan WMS untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban.

- f. Mencocokkan hasil perhitungan setiap variabel dengan kriteria masing-masing untuk menentukan dimana letak kedudukan setiap variabel atau dengan kata lain kemana arah kecenderungan dari masing-masing variabel tersebut.

Tabel 3.7

Tabel Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran		
		Variabel X	Variabel Y	
3,01 – 4,00	Sangat Baik	Selalu	Sangat Mampu	Selalu
2,01 – 3,00	Baik	Sering	Mampu	Sering
1,01 – 2,00	Kurang Baik	Jarang	Kurang Mampu	Jarang
0,01 – 1,00	Tidak Baik	Tidak Pernah	Tidak Mampu	Tidak Pernah

3. Mengubah skor mentah menjadi skor baku

Dalam mengubah skor mentah menjadi skor baku, peneliti menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2007*. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung skor mentah menjadi skor baku digunakan rumus yang dikemukakan oleh Akdon (2008:86) sebagai berikut:

$$T_i = 50 + 10 \frac{X - \bar{X}}{s}$$

Keterangan :

- T_i = skor baku
 x = data skor untuk masing-masing responden
 \bar{X} = rata-rata
 s = simpangan baku

4. Uji Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya penyebaran data. Dalam uji normalitas menggunakan rumus Chi Kuadrat (χ^2) dari Sugiyono (2011: 172) yaitu :

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Keterangan :

χ^2 = chi kuadrat yang dicari

F_o = frekuensi hasil pengamatan/penelitian

F_e = frekuensi yang diharapkan

5. Menguji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Berikut merupakan rumusan hipotesis dalam penelitian ini :

Ha: Sistem Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Ho: Sistem Kompensasi Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Adapun langkah-langkah untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah :

a. Mencari Analisis Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui arah dari koefisien dan kekuatan pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y) dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman. Secara manual penggunaan rumus ini mengikuti langkah-langkah pengerjaan sebagai berikut :

- 1) Membuat daftar N subjek dan menentukan rangking masing-masing variabel
- 2) Menentukan nilai d_i untuk setiap subjek dengan mengurangkan rangking X dan Y ($d_i = X - Y$), mengkuadratkan nilai d untuk

menentukan d^2 masing-masing subjek. Menjumlahkan harga-harga d^2 sehingga diperoleh Σd^2 .

- 3) Jika jumlah rank kembar baik variabel X dan variabel Y maupun cukup besar, maka rumus yang digunakan ialah rumus koefisien korelasi rank spearman sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \Sigma d^2}{n(n^2 - 1)}$$

- 4) Menggunakan penafsiran klasifikasi berdasarkan pada kriteria koefisien korelasi dari Sugiyono (2011: 184) :

Tabel 3.8

Kriteria Koefisien Korelasi

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

b. Menguji Signifikansi Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2011: 185), hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut :

$$H_a : r_{xy} \neq 0$$

$$H_o : r_{xy} = 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat adalah sebagai berikut :

Ha: Sistem Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Ho: Sistem Kompensasi Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \leq Sig$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Itu artinya tidak signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \geq Sig$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Itu artinya signifikan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Derajat determinasi dipergunakan dengan maksud untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y untuk mengujinya dipergunakan rumus oleh Akdon dan Hadi (2005: 188) sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi yang dicari

r^2 = koefisien korelasi

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 188)

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

Keterangan :

\hat{Y} = Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

α = harga Y bila $X = 0$ (konstan)

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

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu