

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini mengenai pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Soreang Kab.Bandung di Jl. Raya Soreang-Banjaran no.334 Cipetir Telp. (022) 5891659.

Unit analisis objek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Soreang Kab.Bandung. Adapun penelitian ini dilakukan guna menganalisis sampai sejauhmana pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Soreang Kab.Bandung.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian dapat dijadikan pedoman bagi penulis, dan memudahkan penulis dalam mengarahkan penelitiannya, sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai. Mengingat tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari gambaran pengaruh sistem penghargaan yang dinotasikan sebagai variabel X terhadap kinerja pegawai yang dinotasikan sebagai variabel Y, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Moh. Nazir (2011:54) berpendapat bahwa “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran atau apapun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”.

Menurut Sugiyono (2008:11), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik secara satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau mencari hubungan dengan variabel yang lain.

Metode ini juga dilakukan dengan menggunakan data dari perusahaan yang kemudian dianalisis sehingga dapat dibuat kesimpulan atau saran. Alasan dipergunakannya metode ini karena tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang dan penyelidikan ini menuturkan, mengklasifikasikan dan mengolah data yang terkumpul.

Seperti digambarkan di atas, tujuan metode penelitian deskriptif pada intinya adalah untuk mengetahui gambaran objek studi yang diteliti. Hal ini sangat sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan, yang pada intinya untuk mencari gambaran mengenai efektifitas penerapan sistem penghargaan dan gambaran mengenai tingkat kinerja pegawai yang bekerja di AJB Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab.Bandung.

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

### 3.3 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Kerlinger (dalam Sugiyono, 2008:32) mengatakan bahwa “Operasionalisasi variabel penelitian adalah variabel konstruk atau sifat yang akan dipelajari”. Operasionalisasi variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan tidak terlalu meluas.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel inti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Asep Hermawan (2006:53 dalam Ghinna 2011:56), yang dimaksud dengan variabel bebas dan variabel terikat yaitu, “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif maupun negatif. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah sistem penghargaan yang dinotasikan sebagai variabel X dan yang menjadi variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai yang dinotasikan sebagai variabel Y

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Sistem Penghargaan**

Variabel X	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>(Sistem Penghargaan)</b> Adalah sebuah cara yang	1. Adil ( <i>Equitable</i> )	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tingkat pemberian penghargaan berdasarkan beban kerja</li><li>• Tingkat</li></ul>	Ordinal	1

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*  
Cabang Soreang Kab. Bandung

ditetapkan oleh perusahaan dalam proses pemberian penghargaan yang bersifat finansial ataupun nonfinansial.		kesesuaian penghargaan berdasarkan jabatannya	Ordinal	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pemberian penghargaan berdasarkan tanggung jawab</li> </ul>	Ordinal	3
Patton dalam Ivancevich (2007:295)	2. <i>Keseimbangan (Balance)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pemerataan pemberian penghargaan antar pegawai</li> </ul>	Ordinal	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian pemberian penghargaan berdasarkan keterampilan dan pengalaman</li> </ul>	Ordinal	5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian pemberian penghargaan berdasarkan timbal-balik atas kinerja pegawai</li> </ul>	Ordinal	6

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

3. Efektivitas biaya ( <i>Cost effectiveness</i> )	• Tingkat kesesuaian penghargaan dengan anggaran perusahaan	Ordinal	7
	• Tingkat pemberian penghargaan dengan harapan pegawai	Ordinal	8
	• Tingkat kesesuaian jenis penghargaan dengan kebutuhan hidup pegawai	Ordinal	9

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

4. Aman (Secure)	• Tingkat kesesuaian penghargaan dalam memberikan rasa aman kepada pegawai	Ordinal	10
	• Tingkat pemberian penghargaan dalam memuaskan pegawai	Ordinal	11
	• Tingkat pemberian penghargaan dalam memberikan kenyamanan	Ordinal	12

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel Y	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>(Kinerja Pegawai)</b>  Kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi	1. Kualitas kerja	• Tingkat Kemampuan dalam penyelesaian tugas hingga tuntas	Ordinal	1
		• Ketelitian dan kerapihan pegawai saat bekerja	Ordinal	2

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

<p>kualitas serta kuantitas yang diberikan oleh perusahaan berkaitan erat dengan hasil akhir.</p> <p><i>Mangkunegara (2004: 67)</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan hasil kerja</li> </ul>	Ordinal	3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan para pegawai dalam penyelesaian tugas dengan kesulitan tinggi ataupun rendah</li> </ul>	Ordinal	4
	2. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketercapaian jumlah nasabah sesuai dengan target tahunan</li> </ul>	Ordinal	5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Output yang dihasilkan sesuai dengan target</li> <li>• Tingkat ketercapaian premi pertama sesuai dengan target tahunan</li> <li>• Tingkat realisasi penagihan sesuai dengan kewajiban</li> </ul>	Ordinal	6
			Ordinal	7
			Ordinal	8
	3. Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan waktu dalam pengerjaan</li> </ul>	Ordinal	9
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran pegawai</li> <li>• Ketaatan menjalankan tugas</li> </ul>	Ordinal	10

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*

*Cabang Soreang Kab. Bandung*

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kedisiplinan pegawai dalam mengikuti aturan yang berlaku</li> </ul>	Ordinal	11
			Ordinal	12

### 3.4 Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, sumber data yang dibutuhkan dikelompokkan menjadi dua golongan yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2008:137) menjelaskan pengertian sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut :

“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

Sesuai dengan pengertian sumber data primer dan sekunder di atas, berikut sumber data primer dan sekunder yang dipakai dalam penelitian ini diantaranya adalah :

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
 Cabang Soreang Kab. Bandung*



1. Data primer

Data primer yang dipakai dalam penelitian ini didapatkan secara langsung dari penyebaran kuesioner. Dalam hal ini, data diperoleh langsung dari pegawai Ajb Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab.Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan/literatur, baik dari buku, artikel, karya ilmiah, skripsi, jurnal elektronik maupun hasil-hasil penelitian lainnya.

### 3.4.1 Populasi

Dalam melaksanakan penelitian pasti akan dihadapkan pada obyek penelitian, langkah yang paling penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2008:61) adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Sedangkan Uep Tatang Sontani dan Sambas Ali Muhidin (2011:131) mendefinisikan bahwa:

“Populasi (*population* atau *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)”.

Selanjutnya Arikunto (2002:112) bahwa:

“Bila jumlah subjek populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Bila jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10 – 15%. Sedangkan untuk subjeknya kurang dari 100 dapat diambil 20 – 25% atau lebih.”

Berdasarkan pengertian di atas, yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah para supervisor dan dinas luar (agen) dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Daftar Jumlah Pegawai AJB Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab.Bandung**

No	Unit Kerja	Pegawai AJB Bumiputera 1912 (Orang)
1	Supervisor	11
2	Dinas luar (agen)	55
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Uep dan Sambas (2011:99) adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat sesuai dengan karakteristik dari satuan pengamatan

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab. Bandung*

yang akan diungkap atau diketahui. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Angket/Kuesioner

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan selanjutnya adalah kuesioner. Menurut Uep dan Sambas (2011:108):

”Kuesioner atau yang juga dikenal sebagai angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden”.

Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu kuesioner yang berisi instrumen sistem penghargaan dan kinerja pegawai. Menurut Arikunto (2006:151) angket/kuesioner adalah “sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden”. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yang berupa pertanyaan tentang item-item dari variabel bebas dan variabel terikat, yang diisi oleh responden. Kuesioner ini berbentuk pertanyaan yang bersifat tertutup, dimana setiap responden diminta memilih salah satu jawaban yang bersifat ordinal, dimana setiap alternatif jawaban mempunyai bobot masing-masing.

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

Skala pembobotan atas jawaban kuesioner tersebut merupakan skala likert. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala sikap kategori Likert. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:132) bahwa: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Langkah-langkah penyusunan angket ini yakni sebagai berikut :

- a. Menyusun kisi-kisi daftar pernyataan.
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban.
- c. Menetapkan skala penilaian angket dengan kriteria pemberian bobot untuk setiap alternatif jawaban, skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model *Likert*.

**Tabel 3.4**  
**Skala Penilaian Jawaban Angket**

No	Alternatif Jawaban Positif	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2008:132)

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*  
Cabang Soreang Kab. Bandung

Maka dari itu peneliti akan menggunakan Instrumen ini dalam proses penelitiannya untuk mendapatkan Informasi yang diinginkan dari populasi secara mendalam. Angket/kuesioner yang digunakan adalah angket yang khusus untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab.Bandung.

### **3.6 Prosedur Pengumpulan Data**

Sebelum dilakukan pengumpulan data, angket terlebih dahulu diuji kelayakannya sebagai alat pengumpul data yang sah. Kelayakan instrumen tersebut akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak bias. Menurut Arikunto (2002:160) Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian kelayakan instrumen ini dilakukan melalui analisis validitas dan reliabilitas. Instrumen pengumpul data dikatakan layak jika telah memenuhi syarat valid dan reliabel.

#### **3.6.1 Uji Validitas**

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:

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

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

(Uep dan Sambas, 2011:117)

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

N = Jumlah responden uji coba

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji validitas instrumen angket tersebut 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 memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- 4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk memudahkan perhitungan dan pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 3.5**  
**Contoh Format Tabel Perhitungan Uji Validitas**

No. Responden	Nomor Item Instrumen										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*  
Cabang Soreang Kab. Bandung

- 5) Menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- 6) Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap bulir/item angket dari skor-skor yang diperoleh

**Tabel 3.6**  
**Contoh Format Tabel Perhitungan Korelasi**

No. Responden	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>

- 7) Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2. Dan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ .
- 8) Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid.

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

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

Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, maka pengujian validitas cukup menggunakan koefisien korelasi. Artinya, keputusan valid tidaknya item instrumen, cukup membandingkan nilai hitung r dengan nilai tabel r tanpa melakukan uji t. Pengujian validitas atau reliabilitas dengan sensus (populasi) tidak diperlukan generalisasi atau penarikan kesimpulan yang bersifat umum, karena seluruh anggota

populasi dilibatkan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang dibuat berlaku untuk populasi itu sendiri.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah pengujian reliabilitas instrumen. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya.

Instrumen penelitian yang dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang 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.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Secara teoritis, besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 sampai dengan  $\pm 1,00$  dan interpretasinya selalu mengacu pada koefisien yang positif. Dalam konteks ini, koefisien reliabilitas yang mendekati nilai satu, menunjukkan tingginya tingkat kepercayaan, kehandalan atau tingkat konsistensi dari instrumen penelitian dalam mengukur apa yang hendak diukur.

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*



Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian adalah Koefisien Alfa ( $\alpha$ ) dari Cronbach (1951), yaitu (Suharsimi Arikunto, 1993:236):

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

Dimana :

$$\text{Rumus varians} = \sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen atau koefisien korelasi atau korelasi alpha

$k$  = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

$N$  = Jumlah responden.

Menurut (Uep Tatang dan Sambas Ali 2011 124:129) langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

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

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*

*Cabang Soreang Kab. Bandung*

3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal ini dilakukan untuk mempermudah proses perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
5. Memberikan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.

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

Keterangan:

$\sigma$  = varians

$\sum X$  = jumlah skor

N = jumlah peserta tes

Menggunakan tabel pembantu sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Contoh Format Tabel Perhitungan**  
**Varians Item dan Varians Total**

No. Responden	X	X <sup>2</sup>

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*  
 Cabang Soreang Kab. Bandung

- 1) Menghitung nilai koefisien Alfa.

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

(Suharsimi Arikunto, 1993:236)

Keterangan:

$r_{11}$  = reabilitas instrument/koefisien Alfa

$k$  = banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians bulir

$\sigma_t^2$  = varians total

- 2) Membuat nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) =  $n - 2$ .
- 3) Membuat kesimpulan dengan membandingkan nilai hitung  $r$  dan nilai tabel  $r$ , dengan tingkat signifikansi 0,05.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

### 3.7 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

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*

*Cabang Soreang Kab. Bandung*

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.

### 3.7.1 Pengolahan Data

- a. Menyusun Data, pemeriksaan terhadap angket yang telah diisi dan dikumpulkan dari reponden. Pemeriksaan ini khususnya berkaitan dengan masalah kelengkapan jumlah lembaran angket dan kelengkapan pengisiannya.
- b. Skoring, pemberian skor jawaban pada setiap item angket dijadikan alat pengumpul data. Untuk masing-masing pernyataan angket dimana penelitian ini menganalisis satu variabel bebas yaitu sistem penghargaan (variabel X) dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai(variabel Y). Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model *Likert*. Berikut tabel skala likert yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.8**  
**Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*  
*Cabang Soreang Kab. Bandung*

1	Sangat Efektif/Sangat Tinggi	5	1
2	Efektif/Tinggi	4	2
3	Cukup Efektif/Cukup Tinggi	3	3
4	Tidak Efektif/Rendah	2	4
5	Sangat Tidak Efektif/Sangat Rendah	1	5

c. Tabulasi yaitu perekapan data hasil skoring pada langkah ke dua ke dalam tabel seperti berikut:

**Tabel 3.9**  
**Tabulasi Data Penelitian**

Resp.	Skor item						Total
	1	2	3	4	5	6	
1							
2							
.							
.							
.							
N							

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*  
 Cabang Soreang Kab. Bandung

d. Mengubah skala ordinal ke interval

Skala pengukuran semua variabel dalam penelitian ini adalah pengukuran pada skala ordinal. Untuk kepentingan analisis data dengan Analisis Regresi Linier Sederhana yang mensyaratkan skala pengukuran minimal interval. Maka untuk menaikkan tingkat pengukuran ordinal ke interval digunakan *method of successive intervals* (Harun Al Rasyid, 2005). Berikut langkah kerja untuk menaikkan tingkat pengukuran dari skala pengukuran ordinal ke tingkat skala pengukuran interval melalui *method of successive intervals* :

- 1) Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
- 2) Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (N), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
- 3) Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
- 4) Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

- 5) Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai  $z$  dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

- 6) Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan terlebih dahulu menentukan angka indeks skala interval ( $SI_x$ ) yang diperoleh dari pengurangan angka satu (diperoleh dari nilai skala yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar yang kemudian diubah menjadi sama dengan satu) dengan  $SV_i$  terkecil (=  $SV_{Min}$ ).  $SI_x = 1 - SV_{Min}$ . Sehingga untuk setiap alternatif jawaban, skala intervalnya dapat diketahui dengan rumus :  $SI_x = SV_i + SI_x$ .

### 3.7.2 Teknik Analisis Data Deskriptif

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.

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

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 sistem penghargaan, dan untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja pegawai. Berkaitan dengan analisis data deskriptif yaitu dengan:

- a. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel X1 dengan jumlah skor kriteria variabel X1 untuk mencari jumlah skor hasil angket X dengan menggunakan rumus:  $X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_{100}$

Keterangan:  $X_i$  = Jumlah skor hasil angket variabel  $X_i$

$X_1 - X_{100}$  = Jumlah skor angket masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi lima tingkatan yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

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

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

- d. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*

*Cabang Soreang Kab. Bandung*



- e. Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum sangat tinggi sampai sangat rendah.

Selain itu, berkaitan dengan analisis data deskriptif tersebut maka ada beberapa langkah yang akan ditempuh untuk menggambarkan frekuensi skor jawaban responden, yaitu:

- a. Penyajian data melalui tabel, berdasarkan angka frekuensi dan persentase (%). Seperti pada contoh tabel di bawah ini:

**Tabel 3.10**  
**Distribusi Frekuensi**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Efektif/Sangat Tinggi		
2	Efektif/Tinggi		
3	Cukup Efektif/Cukup Tinggi		
4	Tidak Efektif/Rendah		
5	Sangat Tidak Efektif/Sangat Rendah		

- b. Membuat grafik

Penyajian data melalui tabel, yang kemudian dipresentasikan dan dibuat grafiknya, sehingga terlihat gambaran sistem penghargaan dan kinerja pegawai dalam bentuk grafik.

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*  
*Cabang Soreang Kab. Bandung*

### 3.7.3 Teknik Analisis Data Inferensial

Teknik analisis data inferensial meliputi statistik parametrik yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Teknik analisis data inferensial dilakukan dengan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Ciri analisis data inferensial adalah digunakannya rumus statistik tertentu (Misalnya uji t, uji F dan lain sebagainya).

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah no. 3 yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai di kantor AJB Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab. Bandung

Dalam penelitian ini menggunakan data dalam bentuk skala ordinal seperti yang dijelaskan dalam operasional variabel sebelumnya. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik parametrik yang mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dengan skala interval. Maka dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan diubah menjadi skala interval dengan menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI).

*Metode Successive Interval* (MSI) dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan pada *Microsoft Excel*, langkah-langkah untuk mengubah data tersebut kerja adalah sebagai berikut :

1. Input skor yang diperoleh pada lembar kerja (*worksheet*) *Excel*.
2. Klik “*Analyze*” pada *Menu Bar*.

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab. Bandung*

3. Klik “*Succesive Interval*” pada Menu *Analyze*, hingga muncul kotak dialog “*Method Of Succesive Interval*”.
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 now*.
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”.

Adapun untuk menguji hipotesis yang datanya berbentuk interval, maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai di kantor AJB Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab.Bandung

### **3.7.4 Uji Persyaratan Analisis Data**

#### **3.7.4.1 Uji Normalitas Data**

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*. Langkah kerjanya adalah:

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

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

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

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

dimana:

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:

**Tabel 3.10**

**Contoh Format Tabel Distribusi Liliefors Test**

X	F	FK	$S_n(X_i)$	Z	$F_0(X_i)$	$S_n(X_i) - F_0(X_i)$	$S_n(X_1) - F_0(X_i)$

### 3.7.4.2 Uji Homogenitas

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

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*

*Cabang Soreang Kab. Bandung*

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 3.11**  
**Contoh Format Tabel Pembantu Perhitungan Uji Barlett**

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:

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

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*  
Cabang Soreang Kab. Bandung

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  $\chi^2$ .

$$\chi^2 = (\ln 10) [B - (\sum db \cdot \text{Log } S_i^2)]$$

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

Kriteria uji yang digunakan adalah apabila nilai  $\chi_{hitung}^2 < \chi_{tabel}^2$ , maka  $H_0$  diterima atau variasi data dinyatakan homogen.

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*

*Cabang Soreang Kab. Bandung*

### 3.7.4.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. 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:

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

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 ( $RJK_{reg(b/a)}$ )

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

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

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*

*Cabang Soreang Kab. Bandung*

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

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 ( $JK_{TC}$ )

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

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

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

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

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

13. Mencari nilai  $F_{hitung}$

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

14. Menentukan kriteria pengukuran: jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka distribusi berpola linier.

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*

*Cabang Soreang Kab. Bandung*



15. Mencari nilai  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$  menggunakan rumus:

$$F_{\text{tabel}} = F_{(1-\alpha)(db \text{ TC}, db \text{ E})} \text{ dimana } db \text{ TC} = k - 2 \text{ dan } db \text{ E} = n - k.$$

16. Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan, yakni  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  berarti linier.

### 3.8.5 Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2008:242) menyatakan bahwa, 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. Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikan koefisien korelasi (uji t-student), untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis secara umum menurut Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:245), adalah sebagai berikut:

#### 3.8.5.1 Analisis Regresi 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

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*

*Cabang Soreang Kab. Bandung*

sebuah fenomena. Dalam Analisis Regresi Linier Sederhana ini terdapat satu variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu sistem penghargaan dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu kinerja pegawai. Maka bentuk umum dari Analisis Regresi Linier Sederhana adalah:

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

Dimana :

$\hat{Y}$  = Kinerja pegawai

X = Sistem penghargaan

a = Y bila X = 0 (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, 2008:206)

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

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

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

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

**Tabel 3.12**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

*Sumber : Sugiyono (2008:231)*

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*

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 variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$KD = r^2 \cdot 100\% \quad (\text{Riduwan, 2006:224})$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

### 3.8.5.3 Uji Signifikan

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu uji signifikansi dengan menggunakan uji F (Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006:245). Adapun

$H_0 : \beta = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai AJB Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab.Bandung.

$H_1 : \beta \neq 0$  artinya terdapat pengaruh sistem penghargaan kinerja pegawai AJB Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab.Bandung.

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912 Cabang Soreang Kab. Bandung*

perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis kedalam model statistik, yaitu:
2. Menentukan uji statistik yang sesuai. Uji statistik yang digunakan adalah uji F, Untuk menentukan nilai uji F dapat mengikuti langkah-langkahnya:

- a. Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $JK_{Reg[a]}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Reg[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- b. Menghitung jumlah kuadrat regresi ( $JK_{Reg[b|a]}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

- c. Menghitung jumlah kuadrat residu ( $JK_{Res}$ ) dengan rumus:

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]}$$

- d. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{Reg[a]}$ ) dengan rumus :

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]}$$

- e. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{Reg[b|a]}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]}$$

- f. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{Res}$ ) dengan rumus:

Septian Putra Pratama, 2013

*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912*

*Cabang Soreang Kab. Bandung*

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n - 2}$$

g. Menghitung  $F$  dengan rumus:

$$\frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

3. Mencari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$  menggunakan rumus:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db_{reg(b/a)})(db_{res})}$$

4. Membuat kesimpulan

Membandingkan nilai uji  $F$  dengan nilai  $F_{tabel}$  kemudian membuat kesimpulan.

- Jika  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dinyatakan signifikan (diterima).
- Jika  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dinyatakan tidak signifikan (ditolak).

Septian Putra Pratama, 2013  
*Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ajb Bumiputera 1912  
Cabang Soreang Kab. Bandung*