

BAB III

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode yang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti membuahkan hasil penelitian yang baik dan dapat dipertanggung-jawabkan. Untuk dapat melakukan penelitian dengan lancar, peneliti harus menentukan terlebih dahulu metode yang akan dipakai sehingga akan mempermudah langkah-langkah dalam melakukan penelitian.

Pada Bab III ini akan membahas mengenai lokasi, subjek populasi dan sampel penelitian; desain penelitian dan justifikasi pemilihan desain penelitian; metode penelitian dan justifikasi penggunaan metode penelitian; definisi operasional; instrumen penelitian; proses pengembangan instrumen; teknik pengumpulan data dan analisis data.

A. Lokasi, Subjek Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Dinas Pendidikan Kota Bandung yang bertempat di JL. Jend. Achmad Yani No.239 Tlp. (022) 7106568 BANDUNG.

2. Subjek Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2012: 80) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai

yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 136 orang. Berikut data jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung:

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Penelitian
Rekapitulasi Data Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung

No	Bidang	∑ Pegawai
1	Subbag Umum dan Kepegawaian	31
2	Subbag Keuangan	11
3	Subbag Rencana dan Program	21
4	PTKSD	25
5	PSMP	18
6	PSMAK	26
7	PNFI	14
Jumlah Keseluruhan Populasi		136

Selanjutnya, sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dengan menggunakan cara tertentu yang dianggap mewakili seluruh dari populasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Akdon dan Hadi (2005: 96), yang mengungkapkan bahwa: “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti).” Selain untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui jumlah responden, banyak keuntungan yang dapat diambil apabila peneliti menggunakan sampel. Akdon dan Hadi (2005: 98) mengemukakan beberapa keuntungan menggunakan sampel, yaitu sebagai berikut:

- a. Memudahkan peneliti untuk jumlah sampel lebih sedikit dibanding dengan menggunakan populasi dan apabila populasinya terlalu besar dikhawatirkan akan terlewati;
- b. Peneliti lebih efisien (dalam arti penghematan uang, waktu dan tenaga);
- c. Lebih teliti dan cermat dalam pengumpulan data, artinya jika subyeknya banyak dikhawatirkan adanya bahaya bisa dari orang-orang yang mengumpulkan data, karena sering dialami oleh staf bagian pengumpul data dan mengalami kelelahan sehingga pencatatan tidak akurat.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane yang dikutip oleh Nina (2008: 71) sebagai berikut:

$$\mathbf{n} = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d² = presisi yang ditetapkan

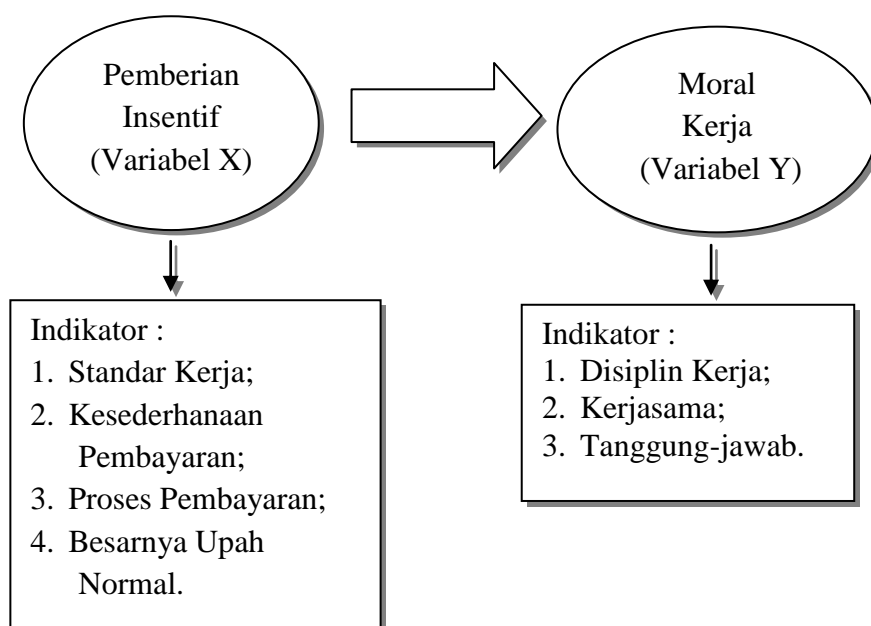
$$\begin{aligned} \mathbf{n} &= \frac{N}{N.d^2 + 1} \\ &= \frac{136}{136.0,1^2 + 1} \\ &= \frac{136}{136.0,1^2 + 1} \\ &= \frac{136}{(136).(0,01) + 1} \\ &= \frac{136}{2,36} = \underline{57,62} \end{aligned}$$

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 136 orang. Adapun tingkat kesalahan yang di tolerir ialah 5% atau 0,05 (tingkat kepercayaan 95%). Dengan menggunakan rumus diatas, maka jumlah sampel diambil adalah 58 orang.

B. Desain Penelitian

Menurut Nasution (2009: 23) dijelaskan bahwa “Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian itu.”

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa desain penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap terhadap moral kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Desain Penelitian

Pada gambar desain penelitian diatas, variabel pemberian insentif (variabel X), indikatornya diambil dari beberapa sifat dasar insentif yang harus dipenuhi agar sistem pemberian insentif dapat berhasil menurut Ranupandojo dan Husnan (2007: 267) yang disesuaikan dengan kondisi yang ada di Dinas Pendidikan, sehingga didapatkan indikator yaitu;

1. Standar Kerja
2. Kesederhanaan Pembayaran
3. Proses pembayaran
4. Besarnya upah normal.

Selanjutnya untuk variabel moral kerja (Variabel Y), indikatornya diambil dari pendapat Alfred R. Lateiner (dalam Runingsih, 2010) yang mengungkapkan bahwa ‘Moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja adalah sikap individu untuk bekerjasama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya.’ Untuk melihat seberapa besar semangat kerja terhadap pekerjaannya, dapat diukur melalui unsur-unsur semangat kerja sebagai berikut:

1. Disiplin kerja
2. Kerjasama
3. Tanggung Jawab

C. Metode Penelitian

Sebuah penelitian tidak akan mencapai kriteria penelitian yang sesungguhnya apabila tidak menggunakan metode penelitian yang tepat. Dengan metode penelitian yang tepat diharapkan sebuah penelitian nantinya akan menjadi

penelitian yang ilmiah, logis, sistematis dan dapat dipertanggung-jawabkan secara ilmiah.

Metode penelitian merupakan suatu cara atau teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang ditunjang dengan studi kepustakaan dan studi dokumentasi. Berikut merupakan penjelasan dari metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Metode dekriptif merupakan metode yang ditujukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (2006: 86) bahwa “Metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang.” Metode dekriptif pun diartikan sebagai perolehan informasi atau data yang relevan dengan masalah yang diteliti melalui penelaahan berbagai konsep atau teori yang dikemukakan oleh para ahli. Metode dekriptif dalam penelitian ini sesuai untuk digunakan karena masalah yang diambil terpusat pada masalah aktual dan berada pada saat penelitian dilaksanakan dengan melalui prosedur pengumpulan data, mengklasifikasikan data, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan.

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan kesimpulan masalah penelitian (Arikunto,

2006: 86). Pendekatan kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris.

Pendekatan kuantitatif merupakan upaya mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian (variabel X dan variabel Y) untuk kemudian dicari hubungan antar variabel tersebut. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasional masing-masing variabel. Reliabilitas dan validitas merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam menggunakan pendekatan ini karena kedua elemen tersebut akan menentukan kualitas penelitian dan kemampuan replikasi serta generalisasi penggunaan model penelitian sejenis.

D. Definisi Operasional

Penelitian ini membahas mengenai dua variabel yaitu variabel pemberian insentif sebagai variabel independen atau variabel bebas dan moral kerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menghindari salah satu penafsiran terhadap istilah-istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka sebaiknya perlu menjelaskan terlebih dahulu istilah-istilah yang akan dipergunakan sesuai dengan judul penelitian ini. Adapun istilah-istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian Insentif

Sarwoto (2000: 144) berpendapat bahwa:

“Insentif adalah salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan.”

Dalam penelitian ini yang dimaksud Pemberian insentif adalah salah-satu sarana motivasi yang diberikan oleh lembaga kepada para pegawainya agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar dalam memberikan kontribusi terhadap lembaga. Dalam pelaksanaan pemberian insentif kepada pegawai hendaknya sesuai dengan harapan para pegawai agar program insentif tersebut berpengaruh signifikan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2007:267), beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem insentif dapat berhasil, yaitu:

- a. Standar Kerja
Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.
- b. Kesederhanaan Pembayaran
Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh pegawai sendiri.
- c. Proses Pembayaran
Pembayaran dilakukan secepat mungkin.
- d. Penghasilan yang diterima Pegawai
Penghasilan yang diterima pegawai hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- e. Besarnya Upah Normal
Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pegawai untuk bekerja lebih giat.

Sebuah sistem biasanya memiliki kesempatan sukses yang lebih besar seandainya semua pegawai didalam organisasi diberi kesempatan untuk berpartisipasi. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa program insentif

memerlukan sistem dan pelaksanaan yang efektif dan sebaik-baiknya, karena insentif merupakan salah satu faktor yang mampu menciptakan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Moral Kerja Pegawai

Sastrohadiwiryono (2003: 282) berpendapat bahwa:

“Moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”

Moral kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kondisi perilaku individu dan kelompok-kelompok tenaga kerja yang ditimbulkan akibat rasa senang yang mendalam terhadap lembaga sehingga dalam menjalankan pekerjaannya dilakukan dengan giat dan konsekuen pada pencapaian tujuan lembaga. Moral kerja dan semangat kerja atau kegairahan kerja adalah dua istilah yang memiliki hubungan erat, sehingga kedua hal tersebut dapat saling menggantikan. Moral kerja (semangat kerja) menurut Alfred R. Lateiner (dalam Runingsih, 2010) adalah ‘sikap individu untuk bekerjasama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja terhadap pekerjaannya, dapat diukur melalui unsur-unsur moral kerja (semangat kerja) sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja

Nitisemito (1992: 261), mengemukakan bahwa “Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari lembaga baik yang tertulis maupun tidak”. Kedisiplinan sangatlah penting bagi

suatu organisasi karena dengan disiplin diharapkan sebagian besar peraturan dapat dijalani oleh pegawai dan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin. Sebaliknya, apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Tingkat kedisiplinan kerja menurut Nitisemito (1992: 2630) dapat diukur dari:

- 1) Kepatuhan pegawai pada jam kerja
- 2) Kepatuhan pegawai pada intruksi
- 3) Kepatuhan pegawai pada tata tertib dan peraturan
- 4) Bekerja sesuai dengan prosedur dan peraturan lembaga atau instansi.

b. Kerjasama

‘Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna sebesar-besarnya (B. Siswanto, 2002: 193).’ Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung dari orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Kerjasama dapat diukur menurut kriteria sebagai berikut:

- 1) Adanya kesadaran untuk bekerjasama dengan teman sekerja, atasan maupun bawahan;
- 2) Mau memberi dan menerima kritikan maupun saran;
- 3) Mau membantu teman sekerja, atasan maupun bawahan yang memiliki kesulitan dalam pekerjaannya;
- 4) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambilnya (B. Siswanto, 2002: 1995). Tanggung jawab dapat diukur melalui:

- 1) Kesanggupan bekerja dan kesanggupan melaksanakan perintah
- 2) Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar
- 3) Mampu melaksanakan tugas dengan baik
- 4) Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung-jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan pribadi.

E. Instrumen Penelitian

Meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam, karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian ini adalah instrumen penelitian, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012: 102) bahwa "Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati." Instrumen penelitian digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan, yang secara spesifik berhubungan dengan variabel penelitian. Alat ukur atau instrumen yang digunakan harus berdasarkan pada karakteristik sumber data dari variabel yang diteliti, sehingga mempermudah peneliti dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

Selain itu, Instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif dalam sebuah penelitian. Menurut Arikunto (2006: 134), "Instrumen penelitian/pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya." Langkah-langkah dalam menyusun instrumen dikemukakan oleh Arikunto (2009: 135) sebagai berikut:

1. Mengadakan identifikasi terhadap variabel-variabel yang ada di dalam rumusan judul penelitian.
2. Menjabarkan variabel menjadi sub bagian variabel.
3. Mencari indikator setiap sub variabel.
4. Menderetkan deskriptor dari setiap indikator.
5. Merumuskan setiap deskriptor menjadi butir-butir instrumen.
6. Melengkapi instrumen dengan pedoman atau instruksi.

Instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode angket. Angket adalah kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dan cara menjawab juga dilakukan dengan tertulis. Angket tidak selalu berbentuk pertanyaan, melainkan dapat pula berupa pernyataan. Jenis angket yang digunakan adalah angket bersruktur atau tertutup. Menurut Arikunto (2009: 102), “Angket merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.” Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menyusun kisi-kisi instrumen yang kemudian dibuat dalam sebuah instrumen angket berupa pernyataan.

Penyusunan instrumen penelitian dari tiap-tiap variabel bebas dan terikat dengan kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Penelitian

VARIABEL	DEFINISI TEORITIK	DEFINISI OPERASIONAL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	NO ITEM
Variabel X (Pemberian Insentif)	<p>“Salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan. (Sarwoto, 2000: 144)</p> <p>Terdapat beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem insentif dapat berhasil, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Standar Kerja; 2. Kesederhanaan Pembayaran; 3. Proses Pembayaran; 4. Penghasilan yang diterima Pegawai; 5. Besarnya Upah Normal; <p>(Ranupandojo dan Husnan, 2007: 267)</p>	<p>Pemberian insentif merupakan salah-satu sarana motivasi yang diberikan oleh lembaga kepada para pegawainya diluar gaji pokok, agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar dalam memberikan kontribusi terhadap lembaga.</p>	1. Standar Kerja dalam pemberian insentif; Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif berdasarkan kehadiran. • Insentif berdasarkan tanggung jawab yang diemban. • Insentif berdasarkan struktur jabatan yang diemban. • Insentif berdasarkan narasumber dalam kegiatan yang berhubungan dengan lembaga. • Insentif sebagai tim kerja dalam kegiatan yang berhubungan dengan lembaga. • Insentif sebagai panitia dalam kegiatan yang berhubungan dengan lembaga. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 11, 12
			2. Kesederhanaan pembayaran dalam pemberian insentif: Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh pegawai sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> • Mudah dipahami dan dimengerti. • Dapat dihitung dengan kinerja yang dilakukan. • Diberikan berdasarkan prestasi kerja • Dilakukan secara berkala • Diberikan tanpa adanya ikatan dimasa yang akan datang. 	13 14 15 16 17
			3. Proses pembayaran dalam pemberian insentif; Pembayaran dilakukan secepat mungkin.	<ul style="list-style-type: none"> • Prosedur pembayaran sesuai dengan aturan yang berlaku. • Diberikan secepatnya atau tepat pada waktunya. • Memberikan informasi apabila ada keterlambatan. • Pembayaran berikan secara layak dan adil. 	18 19 20 21, 22
			4. Besarnya upah normal dalam pemberian insentif; Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pegawai untuk bekerja lebih giat.	<ul style="list-style-type: none"> • Merangsang minat untuk berpartisipasi dengan lembaga. • Merangsang minat untuk bekerja lebih baik. • Sesuai dengan prestasi kerja pegawai. • Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai tidak semata-mata mengejar insentif sehingga mengabaikan mutu pekerjaan. 	23 24 25 26

Variabel Y (Moral Kerja)	Moral kerja atau semangat dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Sastrohadiwiryo, 2003: 282) Moral kerja atau semangat kerja menurut Alfred R. Lateiner (dalam Runingsih, 2010) adalah 'sikap individu untuk bekerjasama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja terhadap pekerjaannya, dapat diukur melalui unsur-unsur semangat kerja sebagai berikut: a. Disiplin kerja b. Kerjasama c. Tanggung Jawab	Moral kerja merupakan suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu dan kelompok-kelompok tenaga kerja yang menimbulkan rasa senang yang mendalam untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan lembaga.	1. Disiplin kerja; (Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari lembaga baik yang tertulis maupun tidak)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepatuhan pegawai pada jam kerja; • Kepatuhan pegawai pada intruksi; • Peraturan pegawai pada tata-tertib dan peraturan; • Bekerja sesuai dengan prosedur pada peraturan lembaga. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,
			2. Kerjasama; (Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan)	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kesadaran untuk bekerjasama; • Mau memberi dan menerima kritikan maupun saran; • Mau membantu teman sekerja, atasan maupun bawahan yang memiliki kesulitan dalam pekerjaannya; • Bagaimana tindakan seseorang, apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. 	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,
			3. Tanggung-Jawab; (Kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambilnya)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesanggupan bekerja dan kesanggupan melaksanakan perintah; • Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar; • Mampu melaksanakan tugas dengan baik; • Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung-jawabnya bukan hanya untuk kepentingan lembaga, tetapi juga kepentingan pribadi. 	20 21, 22, 23 24

F. Proses Pengembangan Instrumen

Sebelum melakukan pengumpulan data angket yang akan dipergunakan, terlebih dahulu diujicobakan terhadap responden yang sama karakteristiknya dengan responden yang sebenarnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kelemahan atau kekurangan dalam hal redaksi, alternatif jawaban yang tersedia dan pernyataan dari jawaban angket.

Untuk keperluan menguji alat pengumpulan data, peneliti melakukan uji coba kepada 15 orang pegawai di sub-Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kota Bandung dan selanjutnya akan dilakukan uji validitas dan realibilitasnya.

1. Uji Validitas Intrumen

Sugiyono (2012: 384) mengungkapkan bahwa “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.” Dari pengertian diatas, maka dikatakan juga intrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Berdasarkan pendapat Sugiyono, dapat disimpulkan bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kelayakan suatu alat ukur. Dengan uji validitas suatu instrumen itu dapat dilihat kelayakan sebagai alat pengumpul data.

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor butir instrumen dalam suatu faktor, dan mengorelasikan skor faktor dengan skor total. Hasil perhitungan korelasi (r_{hitung}) dilihat dari butir instrumen ‘*total correlation*’ kemudian diinterpretasikan dengan cara membandingkan (r_{tabel}) yaitu untuk menentukan valid tidaknya instrumen.

Hasil yang telah diperoleh dari uji instrumen kemudian di dihitung dengan korelasi *product moment*. Adapun rumus yang dipergunakan dalam pengujian validitas instrumen ini adalah rumus yang ditetapkan oleh Person yang dikenal dengan korelasi *Product Moment*.

Uji coba instrumen dilaksanakan di sub-Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 136 pegawai dengan objek uji coba sebanyak 15 orang. Adapun hasil uji validitas instrumen ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel X

Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0 yang berupa *software* komputer yang mempermudah dalam pengolahan data variabel X (pemberian insentif) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Olah Data Uji Validitas Variabel X (Pemberian Insentif)
Menggunakan SPSS Versi 17.0

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	80.93	124.495	.584	.953
No.2	81.53	126.981	.365	.955
No.3	80.80	121.314	.625	.953
No.4	81.13	125.267	.442	.954
No.5	80.47	122.552	.774	.952
No.6	81.33	124.524	.662	.953
No.7	80.53	123.695	.656	.952
No.8	81.00	125.429	.571	.953
No.9	81.13	122.124	.687	.952
No.10	81.07	122.638	.581	.953
No.11	80.40	124.829	.590	.953
No.12	81.07	124.924	.526	.954
No.13	80.80	112.171	.835	.951
No.14	80.80	117.171	.791	.951
No.15	80.93	114.067	.777	.951
No.16	80.67	122.952	.581	.953
No.17	80.47	121.124	.906	.951
No.18	80.93	124.495	.584	.953
No.19	80.93	123.067	.565	.953
No.20	81.47	115.124	.674	.954
No.21	80.53	123.695	.656	.952
No.22	80.67	117.095	.869	.950
No.23	80.40	122.829	.779	.952
No.24	80.40	122.829	.779	.952
No.25	80.67	117.095	.869	.950
No.26	80.60	124.257	.606	.953

Tabel 3.4
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X (Pemberian Insentif)

NO ITEM	r_{hitung}	r_{tabel} (95%) (15)	Kesimpulan
1	0.584	0.514	Valid
2	0.365	0.514	Tidak Valid
3	0.625	0.514	Valid
4	0.442	0.514	Tidak Valid
5	0.774	0.514	Valid
6	0.662	0.514	Valid
7	0.656	0.514	Valid
8	0.571	0.514	Valid
9	0.687	0.514	Valid
10	0.581	0.514	Valid
11	0.590	0.514	Valid
12	0.526	0.514	Valid
13	0.835	0.514	Valid
14	0.791	0.514	Valid
15	0.777	0.514	Valid
16	0.581	0.514	Valid
17	0.906	0.514	Valid
18	0.584	0.514	Valid
19	0.565	0.514	Valid
20	0.674	0.514	Valid
21	0.656	0.514	Valid
22	0.869	0.514	Valid
23	0.779	0.514	Valid
24	0.779	0.514	Valid
25	0.869	0.514	Valid
26	0.606	0.514	Valid

Berdasarkan tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa butir instrumen yang telah diuji dengan jumlah 26 butir diantaranya 24 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih dari r_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 5% dan 2 butir instrumen yang telah diuji dinyatakan tidak valid karena r_{hitung} kurang dari r_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 5%.

b. Uji Validitas Variabel Y

Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0 yang berupa *software* komputer yang mempermudah dalam pengolahan data variabel Y (moral kerja pegawai) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Olah Data Uji Validitas Variabel Y (Moral Kerja Pegawai)
Menggunakan SPSS Versi 17.0

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	79.87	108.981	.919	.964
No.2	79.87	108.981	.919	.964
No.3	80.60	123.829	.328	.969
No.4	79.87	108.981	.919	.964
No.5	80.47	109.838	.690	.969
No.6	79.60	117.971	.925	.965
No.7	80.27	125.781	.265	.969
No.8	79.60	117.971	.925	.965
No.9	79.60	117.971	.925	.965
No.10	79.93	118.924	.584	.967
No.11	79.73	120.210	.622	.967
No.12	79.60	117.971	.925	.965
No.13	79.87	118.267	.788	.966
No.14	80.07	118.067	.577	.968
No.15	80.00	115.714	.716	.966
No.16	79.60	117.971	.925	.965
No.17	79.93	117.781	.566	.968
No.18	79.80	117.743	.836	.965
No.19	79.87	118.267	.788	.966
No.20	79.87	118.267	.788	.966
No.21	79.87	118.267	.788	.966
No.22	79.60	117.971	.925	.965
No.23	79.60	117.971	.925	.965

Tabel 3.5
Hasil Olah Data Uji Validitas Variabel Y (Moral Kerja Pegawai)
Menggunakan SPSS Versi 17.0

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	79.87	108.981	.919	.964
No.2	79.87	108.981	.919	.964
No.3	80.60	123.829	.328	.969
No.4	79.87	108.981	.919	.964
No.5	80.47	109.838	.690	.969
No.6	79.60	117.971	.925	.965
No.7	80.27	125.781	.265	.969
No.8	79.60	117.971	.925	.965
No.9	79.60	117.971	.925	.965
No.10	79.93	118.924	.584	.967
No.11	79.73	120.210	.622	.967
No.12	79.60	117.971	.925	.965
No.13	79.87	118.267	.788	.966
No.14	80.07	118.067	.577	.968
No.15	80.00	115.714	.716	.966
No.16	79.60	117.971	.925	.965
No.17	79.93	117.781	.566	.968
No.18	79.80	117.743	.836	.965
No.19	79.87	118.267	.788	.966
No.20	79.87	118.267	.788	.966
No.21	79.87	118.267	.788	.966
No.22	79.60	117.971	.925	.965
No.23	79.60	117.971	.925	.965
No.24	79.60	117.971	.925	.965

Tabel 3.6
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y (Moral Kerja Pegawai)

NO ITEM	r_{hitung}	r_{tabel} (95%) (15)	Kesimpulan
1	0.919	0.514	Valid
2	0.919	0.514	Valid

3	0.328	0.514	Tidak Valid
4	0.919	0.514	Valid
5	0.690	0.514	Valid
6	0.925	0.514	Valid
7	0.265	0.514	Tidak Valid
8	0.925	0.514	Valid
9	0.925	0.514	Valid
10	0.584	0.514	Valid
11	0.622	0.514	Valid
12	0.925	0.514	Valid
13	0.788	0.514	Valid
14	0.577	0.514	Valid
15	0.716	0.514	Valid
16	0.925	0.514	Valid
17	0.566	0.514	Valid
18	0.836	0.514	Valid
19	0.788	0.514	Valid
20	0.788	0.514	Valid
21	0.788	0.514	Valid
22	0.925	0.514	Valid
23	0.925	0.514	Valid
24	0.925	0.514	Valid

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa butir instrumen yang telah diuji dengan jumlah 24 butir diantaranya 22 dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih dari r_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 5% dan 2 butir instrumen yang telah diuji dinyatakan tidak valid karena r hitung kurang dari r_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 5%.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah butir instrumen dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah menentukan reliabilitas dari setiap instrumen. Sururi dan Suharto (2007: 51)

mengemukakan bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.”

Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Spilt half*) dari Sugiyono (2012: 131) dengan rumus:

$$r_i = \left(\frac{2r_b}{1 + r_b} \right)$$

Kerangan:

- r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen
 r_b = kolerasi *product moment* antara belah pertama dan kedua

Selanjutnya untuk menentukan reliabilitas tidaknya instrumen didasarkan pada uji coba hipotesa dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_i > r_{tabel}$, maka reliabel
- Jika $r_i < r_{tabel}$, maka tidak reliabel

Dengan $n = 15$ pada tingkat kekeliruan 5% maka diperoleh nilai *r product moment* sebesar 0,514. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel X

Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0 yang berupa *software* komputer yang mempermudah dalam pengolahan data variabel X mengenai pemberian insentif adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.883
		N of Items	13 ^a
	Part 2	Value	.931
		N of Items	13 ^b
		Total N of Items	26
			Correlation Between Forms
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.968
		Unequal Length	.968
		Guttman Split-Half Coefficient	.950

a. The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6, No.7, No.8, No.9, No.10, No.11, No.12, No.13.

b. The items are: No.14, No.15, No.16, No.17, No.18, No.19, No.20, No.21, No.22, No.23, No.24, No.25, No.26.

Berdasarkan Hasil uji reliabilitas menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0 yang berupa *software* komputer yang mempermudah dalam pengolahan data variabel X yaitu pemberian insentif diperoleh $r_i = 0.950$ dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Spilt half*). Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel X yaitu pemberian insentif dinyatakan reliabel karena $r_i (0,950) > r_{tabel} (0,514)$.

b. Uji Reliabilitas Variabel Y

Firmansyah Nugraha, 2012

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Moral Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0 yang berupa *software* komputer yang mempermudah dalam pengolahan data variabel Y mengenai moral kerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.934
		N of Items	12 ^a
	Part 2	Value	.952
		N of Items	12 ^b
		Total N of Items	24
	Correlation Between Forms		.879
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.936
	Unequal Length		.936
	Guttman Split-Half Coefficient		.931

a. The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6, No.7, No.8, No.9, No.10, No.11, No.12.

b. The items are: No.13, No.14, No.15, No.16, No.17, No.18, No.19, No.20, No.21, No.22, No.23, No.24.

Hasil uji reliabilitas menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0 yang berupa *software* komputer yang mempermudah dalam pengolahan data variabel Y yaitu moral kerja pegawai diperoleh $r_i = 0.931$ dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Spilt half*). Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Y yaitu moral kerja pegawai dinyatakan reliabel karena $r_i (0,931) > r_{tabel} (0,514)$.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dalam usaha pemecahan masalah penelitian. Adapun dalam pengumpulan data tersebut untuk memperoleh data diperlukan teknik-teknik tertentu, sehingga data yang diharapkan dapat terkumpul dan benar-benar relevan dengan permasalahan yang akan dipecahkan.

Dalam teknik pengumpulan data erat hubungannya dengan masalah penelitian yang akan dipecahkan. Oleh karena itu, pemilihan teknik perlu diperhatikan. Dalam penelitian, penggunaan teknik dan alat pengumpul data yang tepat (sesuai) dapat membantu pencapaian hasil (pemecahan masalah).

Teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik tidak langsung di mana peneliti menyebarkan angket mengenai pemberian insentif dan moral kerja pegawai kepada seluruh responden di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Angket yaitu seperangkat daftar pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian (Arikunto, 2006: 200). Untuk mengukur variabel X dan variabel Y, maka dalam penelitian ini digunakan angket berstruktur (tertutup). Angket berstruktur (tertutup) yaitu responden diberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang menggambarkan hal-hal yang ingin diungkapkan dari variabel-variabel yang ada disertai alternatif jawaban.

Dalam menyusun angket, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan variabel yang akan diteliti, yaitu pemberian insentif untuk variabel X dan moral kerja pegawai untuk variabel Y.
2. Menentukan sub-variabel dari setiap variabel.
3. Mengidentifikasi indikator dari masing-masing sub-variabel penelitian berdasarkan pada teori-teori yang telah dikemukakan pada BAB II.
4. Menyusun kisi-kisi angket
5. Menyusun pernyataan-pernyataan dari setiap variabel, disertai dengan alternatif jawabannya.
6. Menetapkan kriteria pemasukan skor untuk setiap alternatif jawaban dengan rumus dari Sugiyono (2012: 93), sebagai berikut:

Tabel 3.9
Kriteria Pengukuran Alternatif Jawaban Dari Likert
Variabel (X) dan (Y)

Alternatif Jawaban	Bobot	
	Positif	Negatif
SL	4	1
SR	3	2
JR	2	3
TP	1	4

H. Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, peneliti harus segera mengolah data. Menurut Arikunto, (2006: 235) “Secara garis besar, langkah-langkah analisis data meliputi 3 langkah, yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan data.” Kemudian Burhan Bungin (2010: 164), mengemukakan langkah untuk pengolahan dan analisis data diantaranya adalah “Menyiapkan data, *editing*,

pengodean, dan tabulasi.” Berdasarkan penjelasan di atas, maka proses analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persiapan

Kegiatan ini dalam langkah persiapan adalah mengecek nama dan identitas pengisi angket penelitian. Kemudian mengecek kelengkapan data dan semua macam isian data angket tersebut. Kegiatan ini menjadi penting karena kadang kala data yang diperoleh belum memenuhi harapan peneliti. Menurut Bungin, B (2010: 165) menjelaskan proses persiapan ini yaitu;

Proses ini dimulai dengan memberi identitas pada instrumen penelitian yang telah terjawab. Kemudian memeriksa satu-persatu lembaran instrumen pengumpulan data, kemudian memeriksa poin-poin serta jawaban yang tersedia.

Setelah data yang diperlukan benar-benar sudah lengkap dan jelas untuk dimengerti dan dipahami, barulah peneliti melanjutkan pada tahap selanjutnya, yaitu pengkodean.

2. Pengodean

Tahap *editing* selesai dilakukan, kegiatan berikutnya adalah mengklasifikasikan data-data tersebut melalui tahapan *coding*. Maksudnya bahwa data yang telah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat di analisis. Menurut Burhan Bungin (2010: 165) pengodean ini menggunakan dua cara, pengodean frekuensi dan pengodean lambang. Pengodean frekuensi digunakan apabila jawaban pada poin tertentu memiliki bobot atau arti frekuensi tertentu. sedangkan pengodean lambang, digunakan pada poin yang tidak memiliki bobot tertentu.

3. Tabulasi (Proses Pembeberan)

Tabulasi merupakan bagian terakhir dari pengolahan data maksud tabulasi adalah memasukan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.

a. Perhitungan dengan menggunakan Teknik *Weight Mean Score (WMS)*

Perhitungan dengan teknik ini dimaksudkan untuk menentukan setiap item sesuai dengan kriteria atau tolok ukur yang ditentukan. Adapun langkah-langkah yang dipergunakan sebagai berikut:

- 1) Pemberian Bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban.
- 2) Menghitung frekuensi dari setiap alternatif yang dipilih.
- 3) Mencari jumlah nilai jawaban yang dipilih responden pada setiap pernyataan yaitu dengan cara menghitung frekuensi responden yang memilih alternatif jawaban tersebut, kemudian dikalikan dengan bobot alternatif itu sendiri.
- 4) Menghitung nilai rata-rata (\bar{X}) untuk setiap butir pernyataan dalam kedua bagian angket, dengan menggunakan rumus dari Sujana (2005: 67) diantaranya sebagai berikut :

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

Keterangan :

\bar{X} = Nilai rak setiap rata-rata yang dicari

X = Jumlah skor gabungan (frekuensi jawaban dikali bobot untuk setiap alternatif kategori)

n = Jumlah Responden

- 5) Menentukan kriteria pengelompokan *WMS* untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban. Dengan kriteria dari Sudjana, (2005: 91) sebagai berikut:

Tabel 3.10
Konsultasi Hasil Perhitungan WMS


Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran
3,01 – 4,00	Sangat Baik	Selalu
2,01 – 3,00	Baik	Sering
1,01 – 2,00	Cukup	Jarang
0,01 – 1,00	Rendah	Tidak Pernah

b. Uji Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas distribusi data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya penyebaran data. Hasil pengujiannya akan berpengaruh terhadap teknik statistik yang digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Winarno Surakhmad (1994: 95), menjelaskan, bahwa :

Tidak semua populasi (maupun sampel) menyebar secara normal. Dalam hal ini, digunakan teknik yang (diduga) menyebar normal. Teknik statistik yang dipakai sering disebut teknik parametrik, sedangkan untuk penyebaran yang tidak normal dipakai teknik non parametrik, sebuah teknik yang tidak terkait oleh bentuk penyebaran.

Adapun dalam perhitungannya, pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 17.0* dengan rumus *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Adapun langkah-langkah dalam menghitung skor kecenderungan masing-masing variabel (uji normalitas menggunakan *SPSS 17.0*), sebagai berikut:

- a. Buka program SPSS.
- b. Masukkan data mentah variabel X dan Y pada Data Variabel.
- c. Klik *Variable View*. Pada *Variable View*, kolom *name* pada baris pertama diisi dengan variabel X dan baris kedua dengan variabel Y, kolom *decimal* = 0, kolom *label* diisi dengan nama masing-masing variabel, selebihnya biarkan seperti itu.
- d. Klik *Analyze*, sorot pada *Nonparametric Test*, kemudian klik *1-Sample K-S*.
- e. Sorot variabel X pada kotak *Test Variable List* dengan mengklik tanda .
- f. Klik *options*, kemudian pilih *deskriptive* pada *Statistic* dan *Exclude cases test by test, continue*.
- g. Klik *normal* pada *Test Distribution*, lalu *OK* (Lakukan kembali untuk menghitung uji normalitas variabel Y).

Adapun dasar keputusan uji normalitas yang digunakan peneliti adalah dengan melihat *Asymptotic Significance 2-tailed* pada tabel hasil uji normalitas dengan bantuan program SPSS. “*Asymptotic Significance 2-tailed* merupakan pengujian nilai atau *p-value* untuk memastikan bahwa distribusi teramati tidak akan menyimpang secara signifikan dari distribusi yang diharapkan di kedua ujung *two-tailed distribution* (Yu, Zhen, Zhao & Zheng, 2008: p.138)”. Adapun hipotesis dan dasar keputusan menurut rumus Kolmogorov Smirnov, sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal.
- Ha : Terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Nilai *Asymp Sig 2-tailed* $\geq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal.
- Nilai *Asymp Sig 2-tailed* $\leq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal.

c. Menguji Hipotesis Penelitian

Setelah selesai mengolah data, kemudian dilanjutkan dengan menguji hipotesis data yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi positif dan signifikan dari pengaruh pemberian insentif terhadap moral kerja pegawai.

1) Koefisien Korelasi

Analisis Korelasi: metode statistik yang digunakan untuk menentukan kuat tidaknya (derajat) hubungan linier antara dua variabel atau lebih. Analisa korelasi sederhana, meneliti hubungan dan bagaimana eratnya itu, tanpa melihat bentuk hubungan. Jika kenaikan di dalam suatu variabel diikuti dengan kenaikan variabel yang lain, maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai “korelasi” yang positif. Tetapi jika kenaikan di dalam suatu variabel diikuti penurunan variabel yang lain maka kedua variabel tersebut mempunyai korelasi negatif. Jika tidak ada perubahan pada suatu variabel, meskipun variabel yang lain mengalami perubahan, maka kedua variabel tersebut, tidak mempunyai hubungan (*uncorrelated*).

Analisis korelasi adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan dua variabel. Variabel ini terdiri dari variabel bebas dan tergantung serta besarnya hubungan berkisar antara 0-1. Jika mendekati angka satu berarti hubungan kedua variabel semakin kuat, demikian juga sebaliknya jika mendekati angka nol berarti hubungan kedua variabel semakin lemah. Teknik korelasi dalam SPSS dibagi menjadi tiga yaitu : *bivariate*, *parsial* dan *distance*.

Korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung yang berskala interval atau rasio (parametrik) yang dalam SPSS disebut scale. Asumsi dalam korelasi Pearson, data harus berdistribusi normal. Korelasi dapat menghasilkan angka positif (+) dan negatif (-). Jika angka korelasi positif berarti hubungan bersifat searah. Searah artinya jika variabel bebas besar, variabel tergantung semakin besar. Jika menghasilkan angka negatif berarti hubungan bersifat tidak searah. Tidak searah artinya jika nilai variabel bebas besar, variabel tergantung semakin kecil. angka korelasi berkisar antara 0-1.

Perhitungan koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui arah dari koefisien dan kekuatan pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y) dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment (PPM)* dari Sugiyono (2012: 184), sebagai berikut:


Tabel 3.11
Kriteria Koefisien Korelasi

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

Ukuran yang digunakan untuk mengukur derajat hubungan (korelasi) linier disebut koefisien korelasi (*correlation coefficients*) yang dinyatakan dengan notasi "r" yang sering dikenal dengan nama "koefisien Korelasi Pearson atau *Product Moment Coefficient of Correlation*"

Adapun langkah untuk mencari koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS (Sururi dan Nugraha, 2007: 33-34), sebagai berikut:

- a) Buka program SPSS, destinasikan *variable view* dan definisikan dengan mengisi kolom-kolom berikut:
 - (1) Kolom *Name* pada baris pertama isi dengan X dan baris kedua dengan Y
 - (2) Kolom *Type* isi dengan *Numeric*
 - (3) Kolom *Width* diisi dengan 8
 - (4) Kolom *Decimal* = 0
 - (5) Kolom *Label* untuk baris pertama diisi ketikkan nama variabel X dan baris kedua dengan ketikkan nama variabel Y
 - (6) Kolom *Value* dan *Missing* diisi dengan *None*
 - (7) Kolom *Columns* diisi dengan 8
 - (8) Kolom *Align* pilih *Center*
 - (9) Kolom *Measure* pilih *Scale*

- b) Aktifkan *data view* kemudian masukkan data variabel X dan Y
- c) Klik menu *Analyze*, kemudian pilih *Correlate* dan pilih *Bivariate*
- d) Sorot variabel X dan Y, lalu pindahkan ke kotak variabel dengan cara mengklik tanda 
- e) Tandai pilihan pada kotak *Pearson*
- f) Klik *Option* dan tandai pada kotak pilihan *Mean and Standard Deviation*.
Klik *continue*
- g) Klik *Ok*

2) Koefisien Determinasi

Derajat determinasi digunakan untuk melihat persentasi kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Ridwan dan Sunarto (2011: 81), mengemukakan bahwa “Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminasi”. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi yang dicari

r² = Koefisien korelasi

Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi dengan menggunakan proram SPSS 17.0 (Riduwan dan Sunarto, 2011: 294-299), sebagai berikut:

- a) Buka program *SPSS*
- b) Aktifkan *data view*, masukkan data baku variabel X dan Y
- c) Klik *Analyze*, pilih *Regresion*, klik *Linear*

Firmansyah Nugraha, 2012

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Moral Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- d) Pindahkan variabel X ke kotak independen dan variabel Y ke kotak dependen
- e) Klik *Statistic*, lalu centang *Estimates, Model fit, R square, Descriptive*, klik *continue*
- f) Klik *plots*, masukkan SDRESID ke kotak Y dan ZPRED ke kotak X, lalu *Next*
- g) Masukkan ZPRED ke kotak Y dan DEPENDENT ke kotak X
- h) Pilih Histogram dan *Normal Probability plot*, klik *Continue*
- i) Klik *save* pada *Predicted Value*, pilih *Unstandarized* dan *Prediction Intervals* klik *Mean* dan *Individu*, lalu *Continue*
- j) Klik *Options*, pastikan bahwa taksiran probabilitas sebesar 0,05, lalu klik *continue* dan *Ok*

Hasil *R square* yang akan digunakan untuk menghitung koefisien determinasi ada pada *Tabel Model Summary*.

3) Signifikansi Korelasi

Uji tingkat signifikansi dilakukan untuk menguji signifikansi hasil korelasi variabel independen dan dependen dengan maksud mengetahui apakah hubungan itu signifikan atau berlaku untuk seluruh populasi. Untuk mengujinya digunakan rumus Uji Signifikansi Korelasi atau biasa disebut Uji t menurut Akdon (2005: 144), sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Hipotesis dalam penelitian ini, secara statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

- $H_0 : r = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
- $H_a : r \neq 0$ artinya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah menerima H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan menolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Dalam uji tingkat signifikansi, tingkat kesalahan yang digunakan peneliti adalah 5% (uji dua pihak) pada taraf signifikan 95%, dengan $dk = n - 2$. Dalam perhitungannya dengan menggunakan program *SPSS*, langkah yang ditempuh sama dengan langkah untuk mencari koefisien determinasi, namun hasil untuk uji t berada pada Tabel *Coefficient* (terlampir).