

BAB III

DESAIN PENELITIAN

1.1.Objek dan Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Objek Penelitian

Objek Penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* adalah sistem kontrak kerja yang meliputi kualifikasi, kompensasi, sanksi, jaminan kerja. Kemudian objek penelitian yang menjadi variabel terikat *dependent variabel* Kinerja karyawan yang meliputi; *quality and quantity of works, job knowledge, dependability, creativesenss, initiative, personal qualities.*

Pada penelitian ini, subjek penelitian yang dijadikan responden adalah karyawan Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung, yang berstatus sebagai karyawan kontrak.

1.1.2. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Lembaga KOPONTREN DAARUT TAUHID BANDUNG

Berdirinya Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid disingkat KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung merupakan kepanjangan bidang usaha yang di kerjakan oleh Daarut Tauhiid Sendiri. Berbeda dengan beberapa jenis usaha yang di geluti oleh Daarut Tauhiid, KOPONTREN lebih bergerak dalam bidang usaha, terbukti semua jenis kegiatan atau divisi yang terdapat diasan merupakan divisi kegiatan usaha.

Daarut Tauhiid sendiri memiliki 3 lembaga besar , diantaranya adlah; 1). MQ (manajemen qolbu) yang merupakan lembaga milik Aa Gym dan bergerak dalam bidang media. 2). Pesantren (yayasan) yang bergerak dalam bidang pembinaan Iman. 3). KOPONTREN yang menitik beratkan dalam bidang usaha (profit).

Berdirinya KOPONTREN Daarut Tauhiid tidak terlepas dari visi pendiri, pengurus, dan seluruh civitas Pondok Pesantren Daarut Tauhiid untuk menjadi Ahli Dzikir, Ahli Fikir, dan Ahli Ikhtiar dan memberikan yang terbaik yang berarti di dunia dan bermakna di akhirat kelak. Dalam kerangka semangat untuk mengembalikan kejayaan dan kemuliaan Islam melalui program pengembangan, pembangunan, dan pemberdayaan potensi ekonomi ummat sebagai pilar amal *ibadah*, memfungsikan diri sebagai *khalifah*, sekaligus menjadi misi *dakwah* yang progresif, prestatif, dan komprehensif, Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid didirikan pada tanggal 4 April 1994.

b. Logo Perusahaan



Gambar 3. 1

Logo KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung

VISI

Menjadi koperasi teladan yang sehat menyehatkan, kuat menguatkan, dan sejahtera mensejahterakan sebanyak mungkin umat (rahmatan lil 'alamiin) serta mampu memberi manfaat di dunia dan bermakna di akhirat

MISI

1. Menyediakan pelayanan perbankan syariah
2. Menyediakan segala kebutuhan untuk beribadah, kebutuhan kantor, dan kebutuhan rumah tangga
3. Menyediakan pelayanan jasa penginapan dan kebutuhan makan untuk civitas Daarut Tauhiid, pelatihan-pelatihan, dan jamaah
4. Menyediakan kebutuhan-kebutuhan berbagai produk kerajinan Islami
5. Menyediakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan ekonomi syariah
6. Menyediakan pelayanan jasa kebersihan dan pengamanan

STRATEGI

1. Membangun Organisasi yang tangguh yang berperan aktif kepada lembaga lain dalam membangun pertumbuhan ekonomi umat
2. Membentuk Sumber Daya Manusia yang handal bermental wirausaha dengan berlandaskan Manajemen Qolbu
3. Memberikan kontribusi yang terbaik kepada anggota, mitra, dan umat
4. Meningkatkan perkembangan usaha yang berkesinambungan dan saling menguntungkan

5. Membangun sistem informasi yang cepat, akurat, dan terpercaya
6. Membangun lembaga usaha yang menjadi miniatur ekonomi syariah
7. Mengembangkan jaringan bisnis yang berlandaskan konsep syariah

c. Data Umum dan Struktur Organisasi

DATA UMUM

1. Nama : Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid
2. Alamat : Jl Gegerkalong Girang No 67 Bandung 40153
3. Telepon : 022. 2009753
4. Fax : 022. 2009753
5. No Ijin : 10999/bH/KWK-10.21
6. No SIUP : 499/10-25/PK/VII/1995
7. No NPWP : 1.678.045.4-428

DATA PENASEHAT, PENGAWAS, DAN PENGURUS

A. PENASEHAT : KH. Abdullah Gymnastiar

B. PENGAWAS

Ketua : H. Abdurrahman Yuri Ramdho Ganendra

Anggota : H. Drs. Deden Mikdad

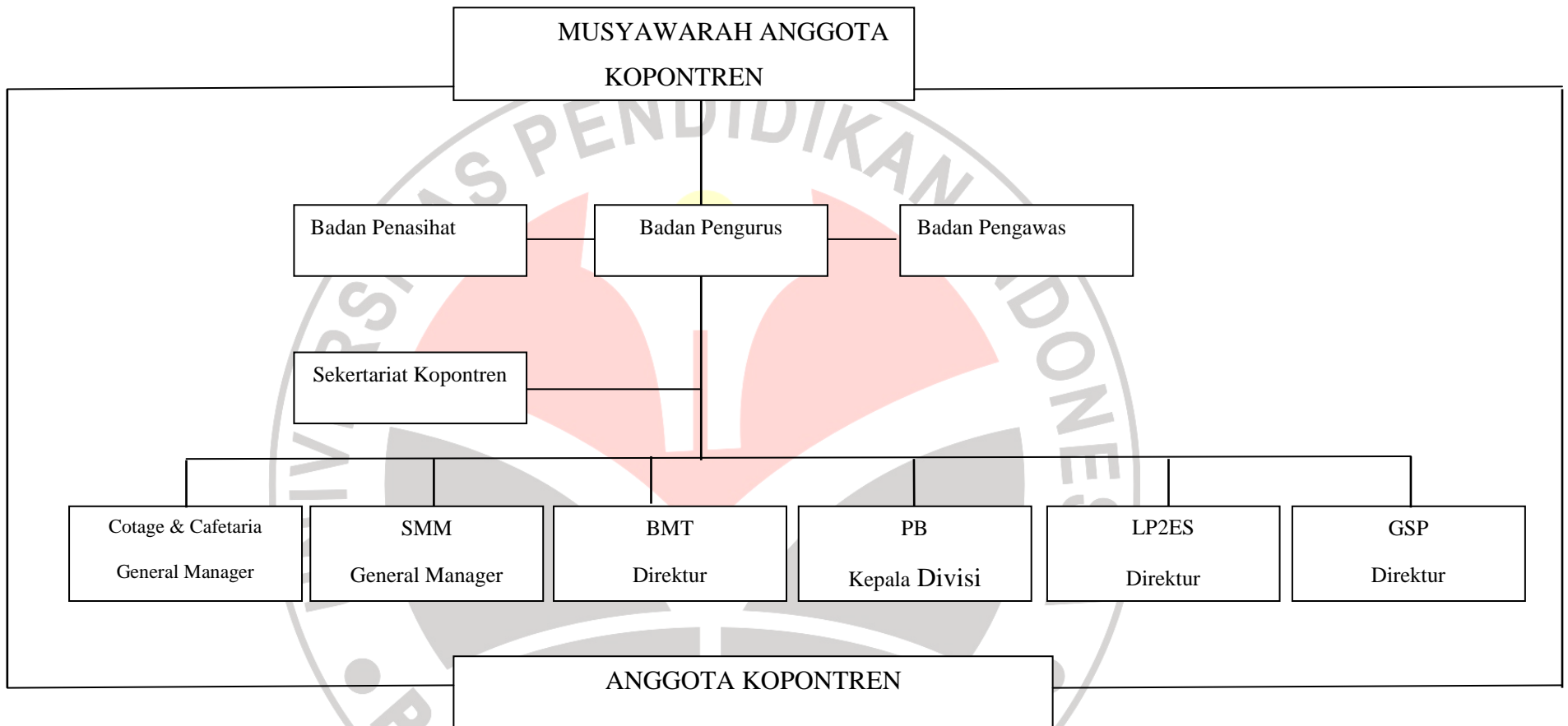
Anggota : H. Iskandar, SE, MM

C. PENGURUS

Ketua : H. Gatot Kunta Kumara, ST

Sekretaris : H. Tomy Satyagraha, ST

Bendahara : H. Ujang Karim



Gambar 3.2
Struktur Organisasi Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid

a. Divisi Usaha Kopontren Daarut Tauhiid

1) SUPER MINI MARKET (SMM)

Bermula dari Kedai Ikhwan dan Akhwat yang dinamai Daarul Ikhwan dan Daarul Akhwat di tahun 1990-an yang menyediakan keperluan sehari-hari dan souvenir Islami, berkembanglah menjadi Super Mini Market (SMM) di tahun 1993. Sejak 1997, SMM menempati gedung Kopontren Lantai Dasar dengan luas 200 m², lalu berkembang menjadi 2 lantai dan sejak tahun 2007 menjadi 3 bidang usaha yaitu SMM, SMM Bookstore, dan SMM Fashion.

SMM Daarut Tauhiid merupakan unit usaha di bidang retail yang menyediakan segala kebutuhan anggota dan masyarakat.



Gambar 3. 3
Logo SMM Daarut Tauhiid

2) BAITUL MAAL WA TAMWIL (BMT)

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Daarut Tauhiid merupakan lembaga keuangan syariah yang menyediakan jasa keuangan dengan sistem manajemen perbankan syariah. Dengan berizin operasi dari PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) sejak tahun 1993, BMT telah melayani anggota dan masyarakat di bidang keuangan. Produk dan Layanan BMT antara lain Simpanan Sirela, Simpanan Berjangka Mudharabah, Simpanan Haji, Simpanan Qurban, Pembiayaan Mudharabah, Musyarakah, Murabahah, dan Ijarah.



Gambar 3. 4
Logo BMT Daarut Tauhiid

3) COTTAGE & CAFETARIA DAARUL JANNAH

Kopontren Daarut Tauhiid menyediakan sarana penginapan bagi jamaah yang datang dari jauh atau jamaah yang sengaja menikmati kesejukan suasana dan ketenangan dalam beristirahat di Kota Bandung, serta para peserta pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan Daarut Tauhiid. Dengan nuansa alami, suasana pesantren, dan kesejukan kota Bandung, Daarul Jannah Cottage menjadi pilihan tepat untuk beristirahat ketika berkunjung ke Kota Bandung. Cottage Daarul Jannah dilengkapi dengan Cafeteria untuk melayani kebutuhan konsumsi para tamu dan jamaah dengan menu-menu yang khas berkelas hotel.



Gambar 3. 5
Logo Daarul Jannah Daarut Tauhiid

4) LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN EKONOMI SYARIAH (LP2ES)

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Ekonomi Syari'ah atau disingkat LP2ES merupakan lembaga yang digagas oleh Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Daarut Tauhiid pada bulan Oktober 2001. Lembaga ini berkonsentrasi dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan kewirausahaan atau entrepreneurship serta leadership yang berbasis Manajemen Qolbu (MQ). Program-program layanan unggulan LP2ES antara lain Pelatihan Masa Persiapan Purnabhakti (MPP), Pelatihan Kewirausahaan, Marketing Motivation Training, Talent Treatment, Training Lembaga Keuangan Mikro Syariah, Training Perbankan Syariah, dll. Desain kurikulum program yang disiapkan merupakan formula sederhana yang mencakup pemenuhan kebutuhan spiritual, emosional, dan financial dengan harapan mampu melahirkan individu-individu yang berjiwa entrepreneur yang mampu membangun dan menjalankan bisnis yang berbasis manajemen qolbu dengan mengedepankan prinsip-prinsip syari'ah secara profesional.

Berbekal pangalaman, keyakinan, kekuatan doa, serta motivasi yang kuat untuk terus memperbaiki diri, alumni LP2ES tersebar di berbagai perusahaan-perusahaan swasta nasional, BUMN, badan-badan usaha strategis, pemerintahan, kalangan akademis, mahasiswa, serta masyarakat umum lainnya



Gambar 3. 6
Logo LP2ES Daarut Tauhiid

5) **PT. GLOBAL SOLUTION PROVIDER (GSP)**

Global Solution Provider (GSP) adalah Penyedia Jasa Cleaning Service, Security Service dan Cleaning Tools yang profesional dan mengedepankan kemaslahatan dan keuntungan bersama. Dengan berbasis pada SDM yang Professional, Amanah dan Santun, GSP memberikan pelayanan jasa :

1. Perawatan Kebersihan Gedung / Cleaning Service
2. Perawatan Pertamanan.
3. Supplier Cleaning Tools.
4. Security Service



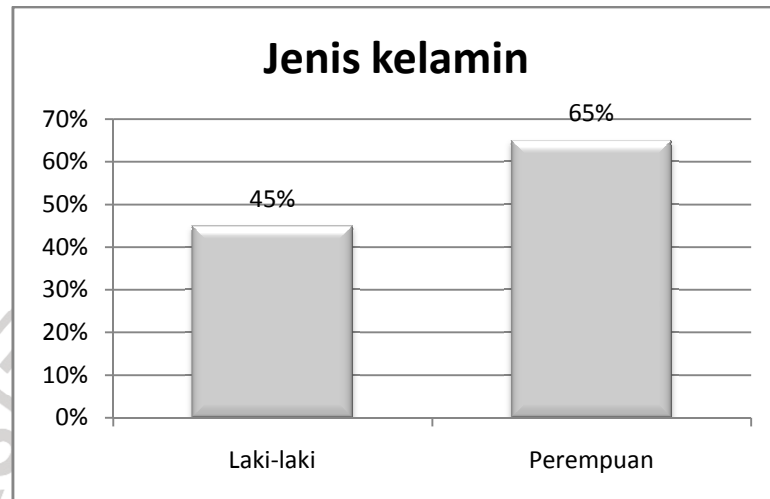
Gambar 3.7
Logo GSP Daarut Tauhiid

6) **PENGADAAN BARANG (PB)**

Pengadaan Baraang (PB) merupakan divisi yang melayani kebutuhan lembaga-lembaga internal dan eksternal, Kopontren Daarut Tauhiid memiliki satu divisi usaha yang menangani pengadaan barang. Dengan jaringan produksi yang dimilikinya, PB berkomitmen untuk memberikan yang pelayanan yang terbaik, bermutu tinggi, dan memuaskan.

b. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang berhasil dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut :

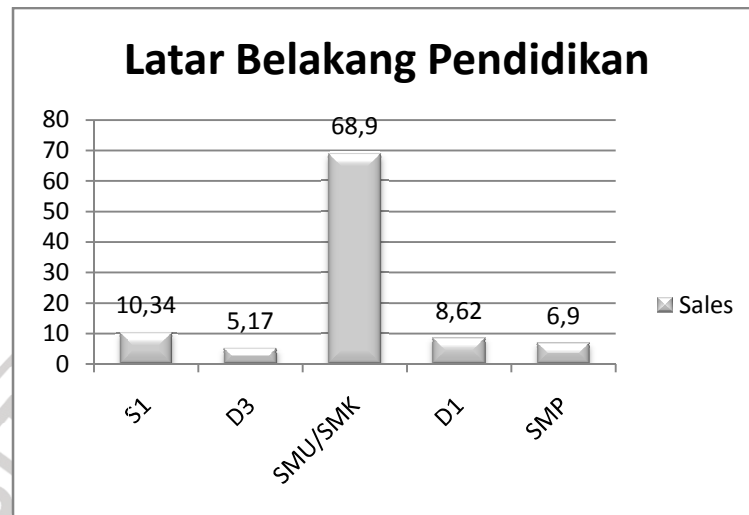


Gambar 3. 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di Lembaga Kopontren Daarut Tauhiid

Berdasarkan gambar di atas bisa dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang (45%), sedangkan responden perempuan berjumlah 39 orang (65%). Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa responden penelitian sebagian besar Perempuan.

Banyaknya karyawan yang berjenis kelamin perempuan dikarenakan kebijakan yang dikeluarkan oleh lembaga dalam penentuan gender yang di pekerjaan dan mengacu kepada posisi yang tersedia.

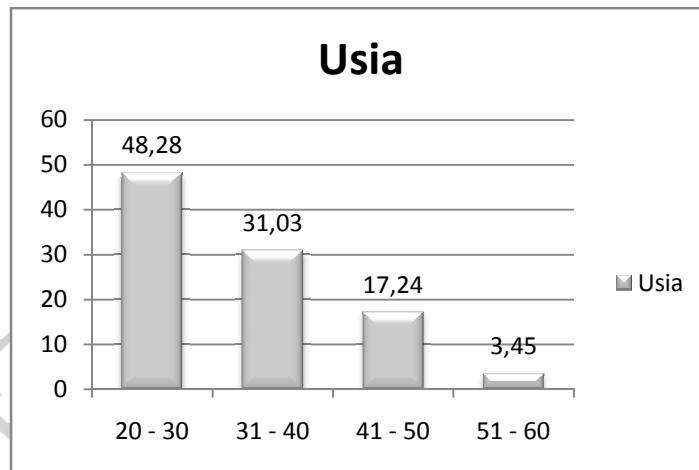
Ditinjau dari latar belakang pendidikan responden penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut :



Gambar 3. 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan Gambar di atas bisa dilihat bahwa responden berlatar belakang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 4 orang (5%) SMA/SMK yaitu sebanyak 40 orang (69%), sedangkan Diploma 1 sebanyak 4 orang (9%), responden yang berpendidikan terakhir Diploma 3 sebanyak 5 orang (9%), S1 sebanyak 6 orang (10%). Data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK.

Sedangkan ditinjau berdasarkan usia, responden penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut:



Gambar 3. 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar di atas bisa dilihat bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 28 orang (48%), 31-40 tahun sebanyak 18 (31%), 41-50 tahun sebanyak 10 orang (17%), dan 51-60 tahun sebanyak 2 orang (4%). Data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 31-40 tahun.

1.2. Metode dan Desain Penelitian

1.2.1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian. Metode dipergunakan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk memperoleh hasil yang baik harus digunakan penelitian yang tepat.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikasi. Menurut Sugiyono (2008:11) “penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau hubungan antar variabel yang lain. Penelitian deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh penerapan sistem kontrak terhadap kepuasan kinerja di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung.

Menurut Arikunto (2006:7) “penelitian verifikasi pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan”. Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikasi, maka metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Survey*.

Explanatory Survey. Adalah suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kasual antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

1.2.2. Desain Penelitian

Suharsimi Arikunto (2006:51) mengemukakan bahwa “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai acuan- acuan kegiatan yang akan dilakukan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu untuk melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih melalui analisa data yang didapat. Metode deskriptif lebih menekankan pada suatu studi untuk

memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung.

Menurut Winarno Surakhmad (2002:140) ciri-ciri dari metode deskriptif adalah:

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

1.3. Operasional Variabel

Sugiyono (2008:59) menyatakan bahwa: “variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau aspek dari orang ataupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan Krlinger (Sugiyono, 2008:58) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Definisi variable dibuat agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan variabel yang ingin diteliti dan juga adapat dijadikan kerangka acuan bagi peneliti untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkapkan.

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan 2 variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (X), yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung kepada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah sistem kontrak kerja yang dinyatakan dengan simbol X.

2. Variabel Dependen (Y), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain yang terlihat. Kinerja Karyawan merupakan variabel terikat dan dinyatakan dengan simbol Y

Dua variabel di atas dituangkan dalam operasionalisasi variabel. Maksud dari operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan.

1.3.1. Definisi Operasional Variabel Sistem Kontrak Kerja

Penerapan sistem kontrak kerja secara operasional didefinisikan sebagai penerapan suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan untuk melakukan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu, dimana semua ketentuan dalam melaksanakan hubungan kerja tercantum dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini merupakan perbuatan hukum yang terjadi karena adanya kesepakatan antara pengusaha dan karyawan sehingga menimbulkan kewajiban-kewajiban antara satu dengan yang lainnya. Penerapan sistem kontrak kerja ini dapat membantu karyawan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

F.X.Djumialji, 2006 dan FreudLuthans, (2006) menyebutkan ada 4 indikator yang dapat dijadikan variabel penelitian, diantaranya adalah:

1. Kualifikasi
2. kompensasi
3. Sanksi.
4. Jaminan Kerja.

Sesuai dengan pendapat F.X.Djumialji ,2006 dan FreudLuthans , (2006), oprasional variabel diatas dijabarkan sebagai berikut:

1. Kualifikasi, yaitu pembatasan atas syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk bekerja pada perusahaan. Syarat-syarat tersebut berkaitan dengan tingkat pendidikan dan keahlian. Dalam penelitian ini, apakah kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Kompensasi, balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Bentuk kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai dari perusahaannya tempat bekerja pada umumnya dapat dibedakan atas beberapa bentuk. Bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan besarnya tidaklah selalu sama tergantung kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, dan juga status. Kompensasi ini terbagi menjadi empat komponen, yaitu gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).
3. Sanksi, yaitu Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai hukuman terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Sanksi ini diberikan jika karyawan melanggar peraturan perusahaan, baik yang menyangkut disiplin kerja maupun pelaksanaan *job description*.
4. Jaminan kerja, yaitu keamanan dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan. Dalam organisasi swasta jaminan lebih dimaksudkan sebagai jaminan untuk tidak dipecat dari perusahaan. Dengan adanya jaminan tersebut karyawan

akan bekerja dengan lebih tenang, lebih produktif dan lebih berani melakukan inovasi yang kreatif terhadap produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

Untuk memudahkan pemeriksaan operasionalisasi variabel penerapan sistem kontrak kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Sistem Kontrak Kerja

Variabel	Indikator	Ukuran	No. Item	Skala
Sistem Kontrak kerja karyawan (X) (Gabungan F.X.Djumialji, 2006 dan FreudLuthans, 2006)	Kualifikasi	Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan	1, 2, 3,4	Ordinal
		Tingkat nilai lulusan latar belakang pendidikan dengan kualitas kerja		
		Tingkat kesesuaian keahlian yang dimiliki dengan jenis pekerjaan yang diterima		
		Tingkat kesesuaian pengalaman bekerja dengan kinerja		
	Kompensasi	Tingkat kesesuaian upah yang diterima	5,6,7,8, 9, 10	Ordinal
		Tingkat toleransi terhadap prosedur pembayaran gaji		
		Tingkat kesesuaian upah lembur dengan golongan		
		Tingkat kesesuaian insentif yang diterima		
		Tingkat ketepatan pemberian insentif		

		Tingkat kesesuaian kompensasi tidak langsung yang diterima		
	Sanksi	Tingkat sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin	11, 12, 13, 14	Ordinal
		Prosedur pemberian sanksi terhadap karyawan yang bermasalah		
		Sanksi terhadap karyawan yang tidak dapat memenuhi target/standar perusahaan		
		Sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran kesepakatan kerja		
	Jaminan Kerja	Jaminan keamanan yang diberikan atas kekontinuan suatu pekerjaan	15, 16	Ordinal
		Prosedur pemberhentian yang baku dan jelas		

3.3.2. Definisi Operasional Variabel Kinerja

Kinerja Karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) adalah : “ perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator yang terdapat pada kepuasan kerja adalah:

1. *Quantity Of Work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
2. *Quality Of Work*; kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
3. *Job Knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya;
4. *Creativeness*; keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. *Dependability* ; **kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.**
6. *Initiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya;
7. *Personal Qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramh-tamahan dan integritas pribadi, khusus di DT terdapat aspek akhlaq, kualitas ibadah dan sikap sosial

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	No. Item	Skala
Kinerja Karyawan (Y) (F Cordoso Gomes 2003: 135)	<i>Quantity Of Work</i>	Tingkat jumlah pekerjaan yang dikerjakan	1,2	Ordinal
		Tingkat ketercapaian jumlah pekerjaan		
	<i>Quality Of Work</i>	Tingkat penyelesaian tugas dengan baik dan memuaskan	3,4,5	Ordinal
		Tingkat kemampuan mencapai standar kualitas yang diinginkan oleh perusahaan		
		Tingkat Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tambahan		
	<i>Job Knowledge</i>	Tingkat pemahaman terhadap pedoman kerja	6,7	Ordinal
		Tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas		
	<i>Creativeness</i>	Tingkat kemunculan ide dan gagasan baru	8,9,10	Ordinal
		Tingkat penyelesaian pekerjaan yang kreatif		
		Tingkat penyelesaian masalah kerja di luar <i>job desk</i>		
<i>Dependability</i>	Tingkat penggunaan waktu dengan baik dan tingkat kehadiran	11,12,13	Ordinal	
	Tingkat pembinaan kerjasama dengan atasan			
	Tingkat berkerja dengan baik tanpa kehadiran pemimpin			
<i>Initiative</i>	Tingkat pemecahan masalah dalam bekerja	14,15	Ordinal	
	Tingkat kesadaran mengerjakan pekerjaan pendukung			
<i>Personal Qualities</i>	Tingkat kecenderungan menampilkan perilaku karyawan yang beriman dan betaqwa	16, 17	Ordinal	

		Tingkat kemampuan berkomunikasi, menjalin hubungan sosial dan kerja sama dengan atasan, bawahan dan rekan kerja.	

1.4. Sumber Data

Menurut Arikunto (2006:129) yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh. Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian, sumber data dibagi dua yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung. Misalnya dalam bentuk kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner dan penelitian.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yang berhubungan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel serta situs internet yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

1.5. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1.5.1. Populasi dan Sampel

Dalam sebuah penelitian dituntut ketepatan data yang dihasilkan, oleh karena itu untuk menunjang ketepatan data yang diperoleh nanti diperlukan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini karyawan adalah objek yang relevan untuk diteliti, Keseluruhan objek yang dapat dijadikan sumber penelitian dinamakan populasi. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2006:90) bahwa “populasi

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Selanjutnya Sugiyono (2006:91) mengemukakan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Winarno Surakhmad (2002:100) mengemukakan bahwa, “Sampel yang jumlahnya sebesar populasi yang dijadikan objek penelitian disebut sampel total”.

Jumlah karyawan yang terdapat di Lembaga KOPPONTREN DARUTAUHID adalah sebanyak 90 orang. Sedangkan yang berstatus sebagai karyawan kontrak sebanyak 58 orang. Mengingat yang menjadi objek penelitian adalah karyawan kontrak, maka penulis menggunakan teknik penelitian *target population* yang hanya meneliti kategori objek yang sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu penulis mengambil semua populasi karyawan kontrak yang ada dalam penelitian ini dan mengesampingkan para karyawan tetap.

Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh populasi yang berstatus sebagai karyawan kontrak. maka teknik yang digunakan adalah *target population*.

Tabel 3. 3
Bagian dan Jumlah Karyawan Kontrak
Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung

No	Baigan /Unit	Jumlah	Latar Belakang Pendidikan
1	Staf Adm	2 Orang	D3,S1
2	Colector	1 Orang	SMU
3	Adm Keuangan	1 Orang	D1
4	Adm Pembiayaan	1 Orang	SMU
5	Kasir	5 Orang	SMU
6	Staf IT	1 Orang	SMU
7	Akunting	2 Orang	D1,D3
8	SPV Pembelian	1 Orang	D3
9	Staf Reciving	1 Orang	SMU
10	Staf Disain	1 Orang	S1
11	SPV Marketing	1 Orang	S1
12	OPS & Umum	1 Orang	S1
13	Staf FO	5 Orang	SMA,SMK
14	Staf Marketing	2 Orang	S1,SMA
15	Purcasing	3 Orang	SMA
16	Staf HK	4 Orang	SMP

No	Baigan /Unit	Jumlah	Latar Belakang Pendidikan
17	SPV Chiken	1 Orang	SMA
18	SPV Service	1 Orang	SMA
19	Staf Cook	3 Orang	D1
20	Staf Keuangan	1 Orang	SMK
21	Staf Kitchen	1 Orang	SMA
22	SPV DJ2	1 Orang	SMA
23	Program & Development	1 Orang	D3
24	Karyawan	21 Orang	SMU, SMK, D1, D3
Jumlah		58 Orang	

Sumber: Bagian Administrasi SDM dan Organisasi KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung

Data karyawan kontrak diatas menunjukkan persebaran karyawan di semua divisi yang terdapat di Lembaga KOPONTREN DT , karyawan kontrak tersebut memiliki berbagai latar belakang pendidikan dan jabatan.

Penetapan sistem kontrak kerja bagi para karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan berpengaruh terhadap golongan dan jabatan kerja mereka. Namun pada dasarnya isi dari sistem kontrak kerja bagi seluruh karyawan tidak jauh berbeda.

1.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diambil dari subyek yang berhubungan langsung dengan objek penelitian, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari subyek yang tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi lapangan (*field Research*) yang terdiri dari :

- a. Observasi, yaitu cara memperoleh data dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke objek penelitian.
- b. Penyebaran angket (kusioner) kepada para karyawan. Jawaban atas pernyataan tersebut diharapkan dapat diketahui reaksi dan dapat langsung dari mereka sehingga dapat memudahkan peneliti dalam upaya mengkaji apa yang menjadi topik penelitian. Ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga KOPONTREN DARUTAUHID Bandung.

Bentuk pertanyaan yang diajukan yaitu Structured Non Disguisted yaitu bentuk pertanyaan dapat diketahi dengan jelas. Jawaban dibuat dengan bentuk pertanyaan yang telah disusun sebelumnya agar maksud pertanyaan dapat diketahui dengan jelas. Jawaban dibuat dalam bentuk Closed Question/ Multiple Choice dan Open Question.

Setelah responden mengisi, kemudian dikumpulkan kembali untuk dianalisis dalam rangka menguji validitas dan reliabilitas angket. Dalam pengisian angket, responden tinggal memilih alternatif jawaban dengan cara melingkari

atau memberi tanda silang salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat atau sesuai.

Alat pengumpul data berupa kuisioner, pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert. Ating Somantri dan Sambas Ali dalam Aplikasi Statistika dalam Penelitian (2006:35) mengungkapkan bahwa skala Likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang, dengan menempatkan kedudukan sikapnya pada kesatuan perasaan kontinum. Prosedur penskalaan Likert sering disebut sebagai metode *summeted rating*. Skor kategori Skala Likert dapat dilihat pada tabel 3.4:

Tabel 3. 4
Skor Kategori Likert

Option	Skor Item Positif	Skor Item Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

1.7. Pengujian Instrumen penelitian

1.7.1. 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. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat dan akurat apa yang hendak diukur.

Istrumen yang telah terbukti valid dapat digunakan dalam penelitian, begitupun sebaliknya. Maka pengujian validitas ini sangat penting dalam menentukan instrumen dapat dipakai atau tidak dalam penelitian dan dalam mencapai tujuan penelitian yang diharapkan.

Formula yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

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

(Sambas dan Maman, 2007:31)

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:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.

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

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

Untuk mempermudah pengerjaan melakukan uji validitas, penulis menggunakan Microsoft Excl 2007 sebagai alat bantu perhitungan.

1.7.2. Uji Reliabilitas

Instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen penelitian yang dapat

dipercaya akan sama hasilnya apabila diujikan pada kelompok yang sama, walaupun dalam kurun waktu yang berbeda.

Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian adalah Koefisien Alfa (α) dari *Cronbach* (1951). Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus diatas yakni sebagai berikut:

- Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul, termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan isi angket.
- Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal ini dilakukan untuk mempermudah proses perhitungan.
- Memberikan skor (scoring) terhadap item-item yang sudah diisi responden.
- Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.

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

Keterangan:

σ = varians

$\sum X$ = jumlah skor

N = jumlah peserta tes

- g. Menghitung nilai koefisien Alfa. (Sambas dan Maman, 2007:38)

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

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas instrument/koefisien Alfa

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ_t^2 = Varians total

- h. Membuat kesimpulan dengan membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r , dengan tingkat signifikansi 0,05.

Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

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

Analisis data menurut Sambas dan Maman (2007:52) yaitu “Upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian”. Tujuan dilakukannya analisis data antara lain untuk mendeskripsikan data, sehingga dapat dipahami karakteristiknya, juga untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang telah diperoleh. Kesimpulan ini biasanya dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

1.8. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif. Analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Jenis data yang akan terkumpul dalam penelitian ini adalah data ordinal. Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yakni untuk mengetahui pengaruh antara sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengolahan data yang terkumpul dari penyebaran angket dikelompokkan ke dalam 3 langkah yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner dan memeriksa kebenaran cara pengisian. Selanjutnya melakukan tabulasi dari hasil kuesioner dan memberikan nilai/pembobotan sesuai dengan pedoman atau sistem penilaian yang ditetapkan. Adapun penilaian terhadap variabel X dan Y digunakan skala pengukuran dari likert dengan metode summated ratings, dimana subjek atau responden diminta untuk menunjukkan derajat kesetujuannya terhadap pernyataan-pernyataan tertentu. Secara teknis operasional data dari ordinal ke interval menggunakan MS Excel program MSI.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah no.1, rumusan masalah no.2, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran mengenai sistem kontrak kerja, dan untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja karyawan di Lembaga Kopontren Daarut Tauhiid Banung.

Berkaitan dengan analisis data deskriptif tersebut maka langkah-langkah yang akan ditempuh dengan menggunakan bantuan Software Excel 2007, yaitu:

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

Tabel 3. 5
Distribusi Frekuensi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif		
2	Setuju/Sering/Positif		
3	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral/Tidak Tahu		
4	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif		
5	Sangat Tidak setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif		

4. Buat grafik dengan penyajian data melalui tabel, kemudian dipresentasikan dan dibuat grafiknya, sehingga terlihat gambaran analisis pekerjaan dan kepuasan kerja pegawai dalam bentuk grafik,

5. Selain mendeskripsikan data melalui penyajian tabel dan membuat grafik, penulis mendeskripsikan data dengan merata-ratakan skor jawaban responden kemudian dikonsultasikan pada kriteria skala penafsiran yang mengacu pada kategori tertentu yang dikembangkan dalam skala Likert.

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai dengan 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel 3.6:

Tabel 3. 6
Kriteria Analisis Data Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1.00 – 1.79	Sangat Tidak baik/Sangat Rendah
1.80 – 2.59	Tidak Baik/Rendah
2.60 – 3.39	Cukup/Sedang
3.40 – 4.19	Baik/Tinggi
4.20 – 5.00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Sambas dan Maman (2007:146)

3.8.2. Analisis Parametrik

a. Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametrik, bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka teknik statistik parametrik tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Maka penelitian harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak. Suatu data yang membentuk distribusi normal bila jumlah data di atas dan di bawah rata-rata adalah sama, demikian juga simpangan bakunya (Sugiyono 2004 :69).

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 uji *Liliefors Test*.

Langkah kerja uji normalitas dengan metode *Liliefors* menurut (Ating dan Sambas, 2006:289) sebagai berikut:

- 1) Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada data yang sama.
- 2) Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
- 3) Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
- 4) Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
- 5) Hitung nilai z untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada table z
- 6) Menghitung *Theoretical Proportion*.
- 7) Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar didalam titik observasi antara kedua proporsi.
- 8) Carilah selisih terbesar di luar titik observasi

Berikut ini adalah tabel distribusi pembantu untuk pengujian normalitas data.

Tabel 3. 7
Tabel Distribusi Pembantu Untuk Pengujian Normalitas

X	F	fk	S_n (X_i)	Z	F_o (X_i)	S_n (X_i) - F_o (X_i)	 S_n (X_{i-1}) - F_o (X_i)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Keterangan :

Kolom 1 : Susunan data dari kecil ke besar

Kolom 2 : Banyak data ke i yang muncul

Kolom 3 : Frekuensi kumulatif. Formula, $fk = f + fk_{\text{sebelumnya}}$

Kolom 4 : Proporsi empirik (observasi). Formula, $S_n (X_i) = fk/n$

Kolom 5 : Nilai Z, formula, $Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$

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

Kolom 6 : *Theoretical Proportion* (tabel z) : Proporsi Kumulatif Luas Kurva Normal Baku dengan cara melihat nilai z pada tabel distribusi normal.

Kolom 7 : Selisih *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion* dengan cara mencari selisih kolom (4) dan kolom (6)

Kolom 8 : Nilai mutlak, artinya semua nilai harus bertanda positif. Tandai selisih mana yang paling besar nilainya. Nilai tersebut Adalah D hitung.

Selanjutnya menghitung D tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan cara $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$.

Kemudian membuat kesimpulan dengan kriteria :

- D hitung $<$ D tabel, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal
- D hitung \geq D tabel, maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk kepentingan akurasi data dan kepercayaan terhadap hasil penelitian. Uji homogenitas merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan varians kelompoknya.

Uji statistika yang digunakan adalah Uji Bartlett. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai hitung $X^2 >$ nilai tabel X^2 , maka H_0 menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung X^2 diperoleh dengan rumus:

$$X^2 = (\ln 10) \left[B - \left(\sum db \cdot \text{Log} S_i^2 \right) \right] \quad (\text{Sambas Ali Muhidin, 2010:96})$$

Dimana:

S_i^2 = Varians tiap kelompok data

$db_1 = n - 1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Bartlett = $(\text{Log} S_{gab}^2)(\sum db_1)$ (Sambas Ali Muhidin, 2010:96)

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

Sambas Ali Muhidin (2010:96), menjelaskan mengenai langkah-langkah yang harus dilakukan dalam pengujian homegenitas, yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan kelompok-kelompok data, dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan dengan model tabel sebagai berikut (**tabel 3.8**)

Tabel 3. 8
Model Tabel Uji Barlett

Data	db=n-1	S_1^2	$\text{Log } S_1^2$	db.Log S_1^2	db. S_1^2
1					
2					
3					
...					
...					
Σ					

3. Menghitung varians gabungan.
4. Menghitung log dari varians gabungan.
5. Menghitung nilai Barlett.
6. Menghitung nilai X^2 .
7. Menentukan nilai dan titik kritis.
8. Membuat kesimpulan.

c. Uji Linearitas

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

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2010:261})$$

Keterangan :

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Konstanta.

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

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Dengan ketentuan :

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

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

Selanjutnya model persamaan tersebut dilakukan uji linearitas regresi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyusun tabel kelompok data variabel X dan variabel Y
2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus:

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

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[b/a]}$) dengan rumus:

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

4. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{\text{res}} = \sum Y^2 - JK_{\text{Reg}[b/a]} - JK_{\text{Reg}[a]}$$

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

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

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{\text{Reg}[b/a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg}[b/a]} = JK_{\text{Reg}[b/a]}$$

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

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

8. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

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

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

9. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

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

10. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

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

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

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

12. Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus:

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

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

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

14. Membandingkan nilai uji F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}

15. Membuat kesimpulan.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka data dinyatakan berpola linier.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak berpola linear.

Tabel 3. 9
Daftar Analisis Varians (ANAVA) Regresi Linier Sederhana

Sumber Variasi	dk	JK	KT	F
Total	N	$\sum y^2$	$\sum y^2$	
Koefisien (a)	1	Jk(a)	Jk(a)	$\frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2}$
Regresi (b a)	1	JK(b a)	$S_{reg}^2 = JK(b/a)$	
Sisa	n-2	JK(S)	$S_{reg}^2 = \frac{JK(TC)}{n-2}$	
Tuna Cocok	k-2	JK(TC)	$S_{TC}^2 = \frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$
Galat	n-k	JK(G)	$S_G^2 = \frac{JK(G)}{n-k}$	

Sumber : Statistika Untuk Penelitian, (Sugiyono,2010:266)

1.9.Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah dengan melakukan uji hipotesis. Sugiyono (2010:156) bahwa “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Hipotesis bersifat sementara, maka harus dilakukan pengujian untuk mendapatkan kesimpulan apakah hipotesis itu diterima atau ditolak. Tujuan dari pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang cukup signifikan antarvariabel bebas dan variabel terikat. Prosedur pengujian hipotesis ini sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$:artinya Sistem Kontrak Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$:artinya Sistem Kontrak Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3.9.1. Persamaan Regresi Sederhana

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan (variabel y) dipengaruhi sistem kontrak kerja.(variabel x). Sugiyono (2010:261) mengungkapkan bahwa “regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Perhitungan yang di pergunakan untuk menghitung dalam Perumusan umum regresi linier sederhana adalah :

$$\hat{Y} = a + bx \quad (\text{Sugiyono, 2010 :261})$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang dipredisikan (Prestasi Belajar)

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

b = Angka arah atau koefesien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Dengan ketentuan :

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

$$b = \frac{N \cdot (\sum xy) - \sum x \sum y}{N \cdot \sum x^2 - (\sum .X)^2}$$

3.9.2. Uji Linearitas Regresi

Ho : Regresi linear

Ha : Regresi non-linier

1. Statistik $F = \frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$ (F hitung) dibandingkan dengan F_{tabel} , jika nilai uji $F <$ nilai

tabel F, maka distribusi berpola linier

2. Mencari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db\ TC, db\ E)}$ dimana $db\ TC = k-2$ dan $db\ E = n-k$
3. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk taraf kesalahan yang dipilih kesimpulannya regresi linier.

3.9.3. Uji Signifikasi

Uji signifikasi dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak.

Digunakan rumus berikut:

$$F_{hitung} = \frac{S_{reg}^2}{S_{sis}^2} \quad (\text{Sugiyono, 2010:273})$$

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db\ Reg\ b/a, db\ Res)}$$

Tata cara menguji hipotesis nol, digunakan statistik F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan dk pembanding = 1 dan dk penyebut = n-2. .

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

Ho : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berdasarkan taraf kesalahan yang dipilih dan dk yang bersesuaian maka Koefisien regresi tidak signifikan

Ha : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ berdasarkan taraf kesalahan yang dipilih dan dk yang bersesuaian maka Koefisien regresi signifikan.

3.9.4. Koefisien Determinasi

Guna mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh variabel minat belajar terhadap prestasi belajar siswa maka digunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut:

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

r diperoleh dengan rumus berikut:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}} \quad (\text{Sugiyono, 2010:274})$$

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar $r^2 \times 100\%$

3.10. Hasil Uji Coba Angket

Pemantapan angket dilakukan dengan melakukan uji coba angket terhadap 20 orang responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya.

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti, angket yang diujicobakan terdiri atas angket Sistem kontrak kerja dan angket kinerja. Penyebaran jumlah item

angket pada masing-masing variabel berjumlah 20 item sehingga secara keseluruhan berjumlah 40 item.

3.10.1. Uji Validitas

Formula yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah *product moment coefficient*.

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

Setelah diperoleh nilai r_{xy} , Selanjutnya disubstitusikan ke dalam rumus t *setudent* sebagai berikut:

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

Setelah t_{hitung} diperoleh, kemudian dibandingkan pada t_{tabel} dengan taraf kepercayaan $\alpha=0,05$ dengan $dk = n-2$ ($dk = 58-2 = 56$), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi hasil perhitungannya:

Tabel 3. 10
Rekapitulasi Hasil Ujicoba Validitas Variabel X dan Y

No Item	t_{tabel}	Variabel X		Variabel Y	
		t_{hitung}	Keterangan	t_{hitung}	Keterangan
1	2.086	3.20	Valid	2.30	Valid
2	2.086	2.18	Valid	3.99	Valid
3	2.086	4.23	Valid	3.18	Valid
4	2.086	2.93	Valid	2.59	Valid
5	2.086	3.12	Valid	2.15	Valid
6	2.086	0.47	Tidak Valid	2.20	Valid
7	2.086	3.38	Valid	2.25	Valid

No Item	t tabel	Variabel X		Variabel Y	
8	2.086	2.02	Tidak Valid	0.05	Tidak Valid
9	2.086	1.35	Tidak Valid	2.31	Valid
10	2.086	3.47	Valid	2.57	Valid
11	2.086	4.13	Valid	2.36	Valid
12	2.086	2.45	Valid	2.25	Valid
13	2.086	2.32	Valid	2.38	Valid
14	2.086	0.95	Tidak Valid	3.44	Valid
15	2.086	4.50	Valid	2.02	Tidak Valid
16	2.086	2.28	Valid	2.19	Valid
17	2.086	4.76	Valid	2.44	Valid
18	2.086	2.70	Valid	2.14	Valid
19	2.086	3.61	Valid	0.55	Tidak Valid
20	2.086	2.29	Valid	2.35	Valid

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas terhadap 20 item angket untuk variabel sistem kontrak kerja (variabel X), menunjukkan sebanyak 16 item dinyatakan valid. Sebanyak 4 item dinyatakan tidak valid. Dengan demikian angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel sistem kontrak kerja berjumlah 16 item.

Selanjutnya pengujian terhadap 20 item angket untuk variabel Kinerja (Y), menunjukkan sebanyak 17 item dinyatakan valid. Sebanyak 3 item dinyatakan tidak valid. Dengan demikian angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel kepuasan kerja karyawan berjumlah 17 item.

Item angket yang tidak valid terletak pada indikator yang berbeda, sehingga walaupun item angket ini dibuang, item yang lain dianggap representatif untuk mengukur indikator yang dimaksud.

3.10.2. Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah rumus alpha sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas tampak pada tabel berikut.

Tabel 3. 11
Rekapitulasi Hasil Ujian Reabilitas Variabel X dan Y

No	Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
1	Sistem Kontrak Kerja	0,444	0,779	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,444	0,666	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada variabel sistem kontrak kerja diperoleh $r_{hitung} = 0,779$ dan dari tabel *r product moment* diperoleh nilai r_{tabel} dengan $dk = N - 1 = 20 - 1 = 19$ dan taraf nyata (α) = 0,05 sebesar $r_{tabel} = 0,444$. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($0,779 > 0,444$) dengan demikian angket untuk variabel sistem kontrak kerja reliabel.

Pada variabel kinerja diperoleh $r_{hitung} = 0,666$ dan dari tabel *r product moment* diperoleh nilai r_{tabel} dengan $dk = N - 1 = 20 - 1 = 19$ dan taraf nyata (α) = 0,05 sebesar $r_{tabel} = 0,444$. Hal ini berarti r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($0,666 > 0,444$) dengan demikian angket untuk variabel kinerja reliabel.