

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi perhatian penelitian untuk diamati. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah, Sistem Insentif, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan khususnya pramuniaga bagian *fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh Sistem Insentif(X1) Komitmen Organisasi(X2) dan Budaya Kerja(X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

##### **3.1.1 Sejarah Singkat Plaza Asia Tasikmalaya**

Asia Toserba berdiri pertama kali dalam bentuk CV di Tasikmalaya, Jawa Barat, berdiri pada tanggal 21 April 1987, CV ini didirikan oleh kakak beradik yang bernama Tjong Tjien Mien dan Tjong Sun Ming. Asia Toserba membuka cabang yang ke-2 di Garut Jawa Barat tepatnya di jalan Ahmad Yani Garut Jawa Barat pada tanggal 21 Maret 1991. Setelah itu, Asia Toserba membuka bisnis di bidang Minimarket dengan mendirikan Asia Minimarket yang berada di kompleks Tasik Indah Plaza pada tanggal 24 Oktober 2003.

Asia Toserba mulai berubah ke arah profesional dengan mendirikan sebuah pusat perbelanjaan terbesar se-Priangan Timur dengan nama Plaza Asia. Dibawah bendera PT.Asia San Prima Jaya dengan SIUP No.503/0687/PW/VII/2006 dan tanda daftar perusahaan (TDP) Nomor.102915200191, Plaza Asia didirikan diatas area seluas 4,6 Ha yang terdiri atas bangunan Mall, Ruko, Convention Hall, Hotel, dan Restaurant.

Sejak pembukaannya di Tahun 2007, Plaza Asia berhasil menjaga reputasi sebagai pusat perbelanjaan dengan kelas tersendiri di Tasikmalaya, selama hampir 1 tahun beroperasi, Plaza Asia tetap berfokus pada pangsa pasar kelas menengah atas dan membangun reputasi yang kuat dan terpercaya melalui *fashion*, gaya hidup, dan kualitas. Keunggulan Plaza Asia dengan pesaingnya terletak dalam kualitas tenant-tenant, keunggulan kualitas gedung dan lokasinya yang strategis dan luas di pusat Kota Tasikmalaya. Plaza Asia berdiri diatas lahan seluas 4,6 Ha. Pusat perbelanjaan ini memiliki area seluas kurang lebih 20.000 meter persegi dengan 3 lantai area ritel, 1 lantai perkantoran, 4 lantai area parkir dan 1 lantai hote, *restaurant* dan *convention hall* dan selebihnya adalah komplek ruko.

20 Mei 2008 memperluas usahanya dengan membuka hotel dan restaurant dengan nama Hotel Asri dan Asia Internasional restaurant. Plaza Asia terhubung dengan Hotel Asri Tasikmalaya. Sinergi bisnis yang kuat yang sangat kompetitif, merupakan suatu kebanggaan bagi Plaza Asia dengan mempunyai sejumlah tenant-tenant berskala nasional seperti toko buku, toko pakaian, Gramedia, pusat permainan, restaurant, Cinema 21, dan masih banyal tenant-tenant lainnya, Plaza Asia juga memperluas dan memperbesar usahanya dengan membuka arena bermain *water park* pada 15 Februari 2010.

Selama Plaza Asia berdiri, Plaza Asia yakin akan dapat mempertahankan *track record* nya dengan terus memberikan pengalaman belanja terbaik serta pelayanan dan fasilitas terbaik. Dengan posisi sebagai yang terdepan "*trade mix*" yang eksklusif, pelayanan dan fasilitas terbaik serta pengunjung yang loyal. Plaza Asia berharap akan mencapai pertumbuhan yang lebih besar lagi di masa depan

melalui usaha yang terus menerus untuk berbenah diri, melakukan inovasi dan menjadi unggulan.

### 3.1.2 Visi dan Misi Plaza Asia Tasikmalaya

Adapun Visi dan Misi perusahaan adalah:

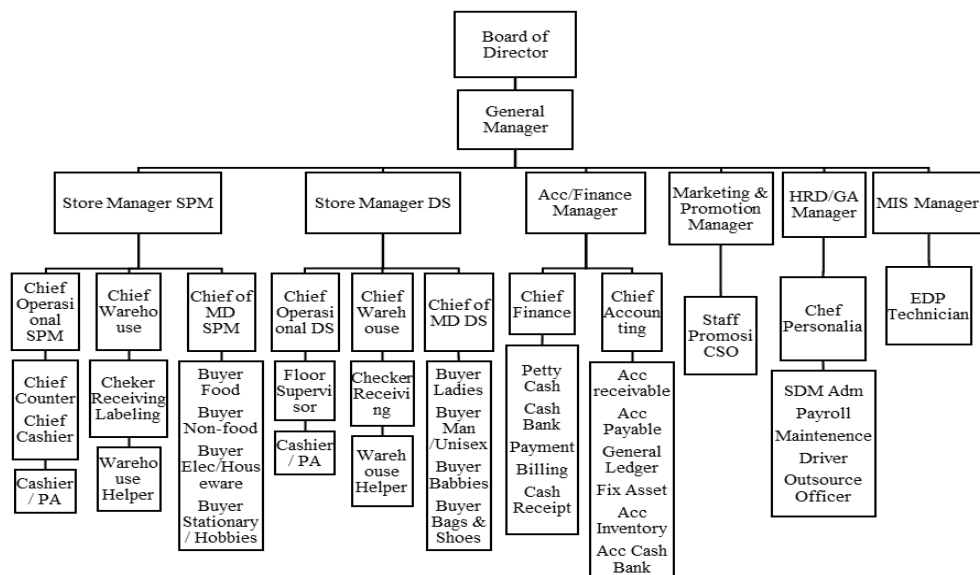
#### 1. Visi Perusahaan

- a. Menjadikan jaringan Asia Toserba terbaik dalam bidangnya dengan mengutamakan PELAYANAN
- b. *Work with passion*

#### 2. Misi Perusahaan

Menjadikan jaringan Asia Toserba bermanfaat bagi seluruh Direksi, Staff dan karyawannya, Mitra Kerja, Lingkungannya, serta masyarakat pada umumnya.

### 3.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Plaza Asia Tasikmalaya

## **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Insentif, komitmen, dan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan metode penelitian survey.

(Sugiyono., 2015) Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar maupun kecil, namun data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

### **3.2.1 Operasional Variabel**

Penelitian ini dilakukan terutama untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara Sistem Insentif, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun operasional dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Table 3.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sistem Insentif (X1)	Sistem Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan	1. <i>Financial Incentive</i>  2. <i>Non Financial Incentive</i>  3. <i>Social Incentive</i>	- Bonus - Komisi - pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).  - Hiburan - Pendidikan - Latihan - Penghargaan  - tempat kerja yang terjamin - Keadaan sikap rekan kerja	Ordinal
2.	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan	1. Komitmen Afektif  2. Komitmen Normatif	- Kebahagiaan dalam organisasi - Kebanggaan dalam organisasi  - Tanggung jawab pada organisasi - Kesetiaan pada organisasi	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu	3. Komitmen Berkelanjutan	- Keterkaitan pada organisasi - Ketergantungan pada organisasi	
3.	Budaya kerja (X3)	Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dipraktikkan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan	1. Kebiasaan  2. Peraturan	- perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban - kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab  - pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan - pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi	
			3. Nilai-nilai	- Evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas	
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan Asia Plaza dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawabnya secara terencana dalam kurun waktu tertentu	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	- Kualitas pekerjaan karyawan - Target yang dihasilkan karyawan - Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu - Diselesaikan awal waktu - Tingkat kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden (A. Muri Yusuf, 2014)

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data (A. Muri Yusuf, 2014) Indikator-indikator yang digunakan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (√) pada kolom jawaban yang disediakan.

3. Studi Dokumentasi

Dimana penulis mendapatkan data atau informasi yang didokumentasikan.



### 3.2.3 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti (Suryani & Hendryadi., 2015)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi (Suryani dan Hendriadi, 2015:171)

### 3.2.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian (Suryani dan Hendryadi 2015: 190). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pramuniaga Plaza Asia Tasikmalaya sebanyak 89 orang.

2. Sampel

Penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode

tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani dan Hendryadi 2015 : 192).

Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian, pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representative* atau mewakili.

### **3.2.5 Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik Sampel yang diambil berdasarkan teknik sampling jenuh atau istilah lain disebut dengan sensus dari populasi yang berjumlah 89 sampel. Menurut (Sugiyono, (2017: 122), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 89 orang karyawan khususnya pramuniaga bagian *fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya. Teknik penyebaran kuesioner pada penelitian ini dengan meminta Responden untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang disediakan.

### **3.2.6 Skala Pengukuran**

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pertanyaan

tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban**  
**Untuk Pernyataan Positif**

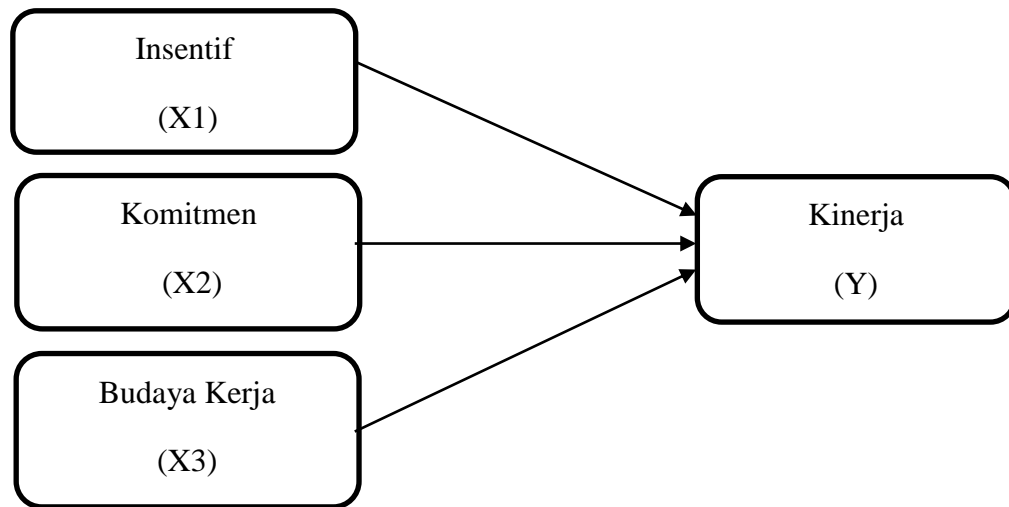
Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Tabel 3.3**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban**  
**Untuk Pernyataan Negatif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

### 3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai peranan Sistem Insentif, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Model Penelitian**

Keterangan :

X1 = Insentif

X2 = Komitmen

X3 = Budaya Kerja

Y = Kinerja

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis menggunakan statistik untuk mengetahui sejauh mana peranan Sistem Insentif, Komitmen Organisasi, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Setelah diperoleh data yang diperlukan, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

## 1. Uji Validitas

Menurut Somantri dan Muhidin (2014:49) suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen bisa mengukur sesuatu dengan tepat apa yang akan diukur. Formula yang digunakan adalah teknik koefisien korelasi dari *Karl Pearson* menurut Suharsimi dalam (Abdurahman et al., 2011:240)

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

Keterangan:

r = nilai korelasi

X = merupakan skor salah satu pernyataan

Y = merupakan total skor pernyataan

N = merupakan jumlah responden

R hitung dengan r table yaitu angka kritik table korelasi pada derajat kebebasan (dk = n-2) dengan taraf dignifikan 5% maka bila:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut ( Somantri dan Muhidin (2014: 47) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji reliabilitas

pada penelitian ini menggunakan Teknik Cronbach menurut Saefuddin dalam (Somantri dan Muhidin. 2014: 48). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

- r = reliabilitas instrumen  
 k = banyak butir pertanyaan  
 $\sigma_b^2$  = varians total  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

Sebelum dicari jumlah varians butir terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian jumlahkan.

Rumus varians yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \left( \frac{\sum x}{n} \right)^2}{n}$$

Dimana:

n = Jumlah responden

x = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pernyataan)

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan *reliabel*.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tidak *reliabel*.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 22.

### 3.4.1 Metode Analisis

#### 1. Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan menggunakan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti: frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

dimana:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

## 2. Metode *Sucsesive Interval*

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *sucsesive interval*. Adapun langkah-langkah dari *sucsesive interval* menurut Somantri dan Muhidin (2014: 45) adalah sebagai berikut:

- a) Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
- b) Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.
- c) Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif.
- d) Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban.
- e) Hitung SV

$$\frac{\text{Density of limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lowe limit}} f.$$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformated scale value* :  $Y = SV + SV_{\min}$ .



### 3.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi uji multikolinieritas dengan matriks korelasi antara variabel–variabel bebas, uji heteroskedastis dengan menggunakan grafik plot nilai prediksi variabel terikat (ZFRED) dengan residualnya (SRESID), uji normalitas menggunakan uji *Normal P – Plot*, dan uji auto korelasi melalui uji Durbin Watson (*DW test*).

### 3.4.3 Uji Normalitas

Normalitas data dapat ditentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residunya.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardizer Residual* variabel independen, dimana:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.4.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel–variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

- Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan VIF  $< 0,10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan VIF  $> 0,10$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

### 3.4.5 Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastistas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scattersplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digukankan untuk menentukan heteroskedastistas, antara lain:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan heteroskedastistas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik–titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastistas atau terjadi heteroskedastistas.

### 3.4.6 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji asumsi dalam regresi dimana yang variabel independen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud dari korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel independen tidak berhubungan dengan nilai itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan nilai keputusan untuk uji autokorelasi:

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi *negative*.

### 3.4.7 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen menurut Arikunto (2014), untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Insentif

$X_2$  = Komitmen

$X_3$  = Budaya Kerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel indepen yang mempunyai nilai tertentu.

### 3.4.8 Koefisien Korelasi

Adalah nilai koefisien yang dapat menyatakan keeratan hubungan diantara dua variabel pernyataan kuat atau tidak kuat hubungan tersebut akan digunakan tafsiran korelasi menurut *table r*.

### 3.4.9 Analisis Koefisien Determinasi dan Non Determinasi ( $r^2$ dan $1-r^2$ )

Adalah koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besarnya dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terikatnya (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnnya selain dari variabel X terhadap variabel Y.