

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun objek pada penelitian ini adalah Gaji, Insentif dan Kinerja pada Karyawan non manajer CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya. Sedangkan yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah sejauh mana pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Sejarah Singkat CV. Reina Putri Mandiri**

CV. Reina Putri Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan atau konstruksi yang bergerak dalam bidang pembangunan seperti pembangunan kantor, jembatan dan jalan raya bertujuan untuk kepentingan masyarakat sesuai dengan rencana, peraturan, serta hukum yang berlaku. CV. Reina Putri Mandiri berdiri pada tanggal 25 Januari 2019. Bertempat di jalan Pagaden Np. 52 RT. 003 RW. 001 Kel. Gunung Tandala Kec. Kawalu Kota Tasikmalaya 46182 Jawa Barat. Dengan pendiri adalah bapak H. Ayi Mulyana seorang pengusaha asal Kota Tasikmalaya.

Cv. Reina Putri Mandiri adalah salah satu perusahaan yang dikenal di bagian pembangunan konstruksi dan mendapatkan penghargaan sebagai pengusaha muda di bidang konstruksi. Salah satu usaha yang dilakukan oleh CV. Reina Putri Mandiri dalam meningkatkan kepuasan konsumen atau masyarakat adalah dengan menerapkan hasil baik dalam pembangunan dan waktu yang tepat. CV. Reina

Putri Mandiri memiliki kantor sendiri yang beralamat di jalan Bong Perum Bumi Mutiara Mandiri Kota Tasikmalaya 46182 Jawa Barat.

### **3.1.2 Visi dan Misi CV. Reina Putri Mandiri**

#### **a. Visi**

CV. Reina Putri Mandiri memiliki Visi menjadi perusahaan kontraktor yang memiliki manajemen terbaik dan terpercaya dalam bisnis konstruksi.

#### **Terbaik dalam aspek pendekatan :**

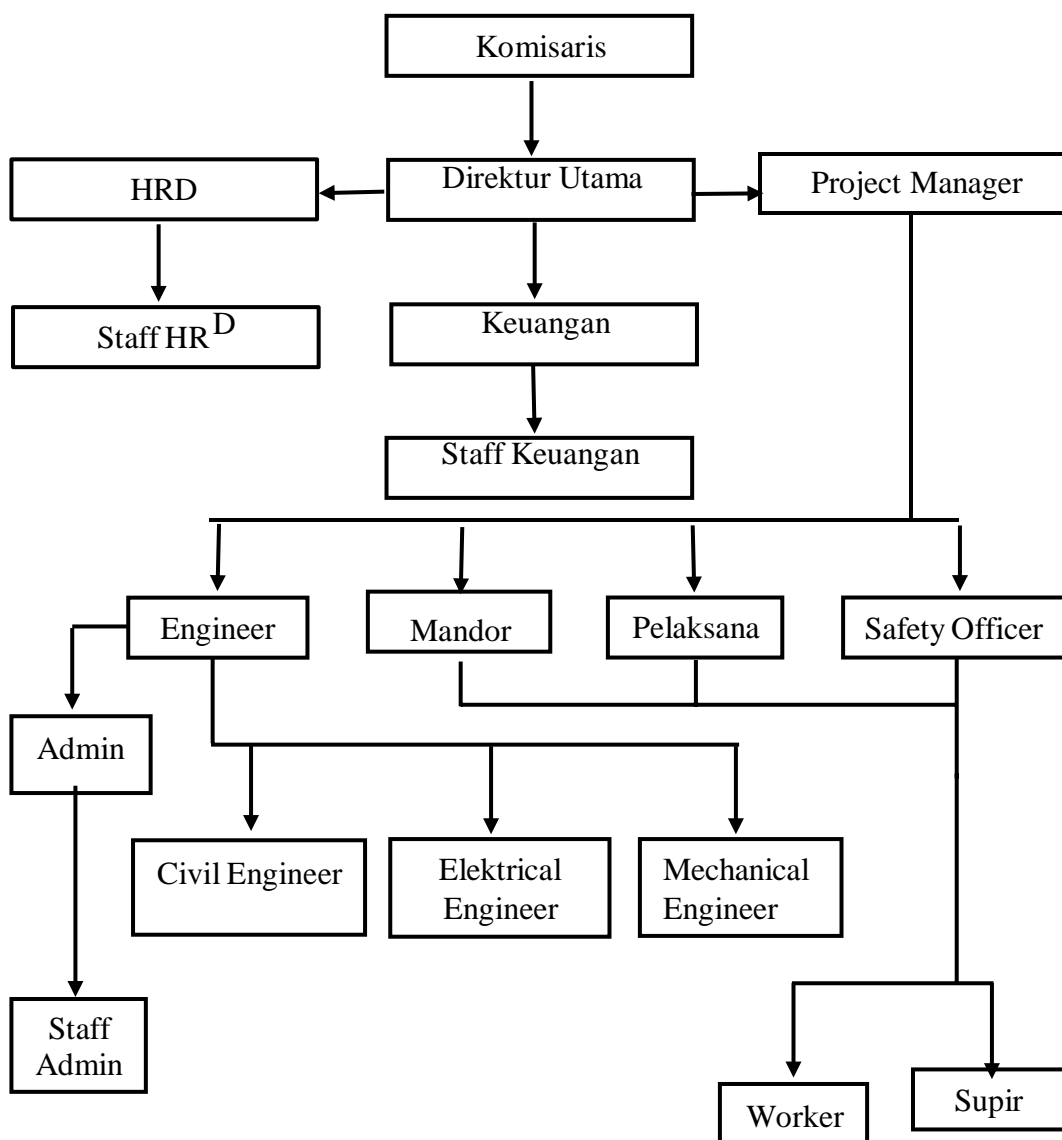
- 1) Aspek tenaga kerja artinya seluruh karyawan perusahaan memiliki dedikasi, komitmen dan loyalitas serta profesional dalam menjalankan tugas dan kewajiban kepada perusahaan.
- 2) Aspek produksi artinya kegiatan proses pada saat pembangunan dari awal sampai akhir diciptakan dengan kepuasan konsumen atau masyarakat dengan menerapkan kualitas yang baik dan waktu yang tepat sesuai dengan jangka waktunya.
- 3) Aspek Manajerial artinya seluruh kebijakan dan tata kerja organisasi atau perusahaan berjalan disebuah sistem yang tangguh, fleksibel dan visioner sehingga mampu menompang dan mendorong lahirnya tenaga kerja dengan kualitas yang baik.

#### **b. Misi**

CV. Reina Putri Mandiri memiliki Misi yaitu menciptakan lapangan kerja dan layanan nilai tambah dalam bidang konstruksi, yang bermanfaat bagi kemakmuran seluruh masyarakat pada umumnya dan organisasi atau pada perusahaan khususnya.

### 3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi suatu perusahaan di gambarkan dalam suatu bagan organisasi yang merupakan diagram dan memperlihatkan interaksi, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Adapun struktur organisasi pada CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya sebagai berikut :



Sumber: struktur organisasi pada CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya 2022

**Gambar 3.1 Struktur Organisasi CV. Reina Putri Mandiri**

### **Uraian Tugas atau *Job Description***

Dalam setiap bagian yang sudah di gambarkan pada struktur organisasi, setiap bagiannya memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda pada perusahaan. Berdasarkan struktur organisasi pada gambar 3.1 dapat dijelaskan deskripsi jabatan-jabatan yang ada di CV. Reina Putri Mandiri adalah sebagai berikut:

#### 1. Komisaris Utama

- a) Melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan pada umumnya, baik mengenai perusahaan maupun usaha perusahaan, serta memberi nasihat kepada Direksi,
- b) Bertanggung jawab atas segala keseluruhan perusahaan.
- c) Komisaris turut bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian perusahaan, apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai dalam menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya.

#### 2. Direktur Utama

- a) Memantau aktivitas perkembangan perusahaan
- b) Menerima setiap laporan yang ada di perusahaan
- c) Mengatur kebijakan-kebijakan yang ada dalam perusahaan  
Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan, diluar maupun di dalam perusahaan.

#### 3. HRD

- a) Mengawasi aktivitas dari setiap bagian *Human Resource Development*

b) Berhak mengambil keputusan yang berhubungan dengan bagian *Human Resource Development*

c) Bertanggung jawab penuh dengan bagian *Human Resource Development*

#### 4. Manager Keuangan

a) Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.

b) Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, serta pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai peraturan pemerintah yang berlaku.

c) Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.

d) Berhak mengambil keputusan yang berhubungan dengan keuangan

e) Bertanggung jawab penuh pada bagian keuangan

#### 5. Staff Keuangan

a) Melaksanakan kegiatan administrasi keuangan perusahaan untuk menjamin kelancaran, keakuratan dan ketertiban administrasi keuangan perusahaan.

b) Bertanggung jawab mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.

c) Berwenang menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan dan pembayaran ke supplier dengan tepat waktu dan akurat untuk memastikan ketepatan waktu dan keakuratan penerimaan maupun pembayaran.

## 6. Project Manager

- a) Harus mengontrol proyek yang ditanganinya. Proyek harus selesai sesuai dengan budget, sesuai dengan spesifikasi, dan waktu.
- b) Mengontrol pelaksanaan operasional pelaksanaan proyek.
- c) Membuat perencanaan kegiatan operasional pelaksanaan proyek.
- d) Bertanggung jawab keseluruhan pelaksanaan proyek.

## 7. Pelaksanaan

- a) Merencanakan “*Time Schedule*” pelaksanaan proyek sesuai dengan kewajiban dari perusahaan terhadap pemilik proyek atau kepentingan perusahaan sendiri.
- b) Bertanggung jawab Menyusun detail atau materi *progress claim* untuk disetujui oleh Project Manager dan Pemberi Tugas.
- c) Berwenang mengontrol personil atau SDM proyek serta disiplin kerja bawahan

## 8. *Safety Officer*

- a) Memastikan bahwa perusahaan benar-benar sudah menjalankan program keselamatan dan Kesehatan kerja yang sudah di *planning* sebelumnya.
- b) Mengoptimalkan dan membuat program k3 sedemikian rupa agar kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan dapat di minimalisir sehingga segala kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja bisa di *handle* dengan baik.
- c) Bertanggung jawab terhadap anak buah seperti *safety officer* dan *safety supervisor* agar mematuhi prosedur dan target yang sudah di programkan untuk menerapkan keselamatan dan Kesehatan kerja.

### 9. *Engineering*

- a) Membuat perencanaan kegiatan operasional *Engineering*.
- b) Mengatur kegiatan operasional *Engineering*.
- c) Berhak mengambil keputusan kegiatan *engineering* yang berlangsung terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan di lapangan.
- d) Mengontrol pelaksanaan operasional *engineering*.

### 10. *Structural Engineering*

- a) Berhak mengambil keputusan kepada *Team Leader*
- b) Melakukan koordinasi antar bidang secara internal dalam organisasi.
- c) Sebagai penanggung jawab teknis tertinggi pelaksanaan Pengendalian Rencana Desain Struktur dalam konstruksi.

### 11. *Electrical Engineering*

- a) Bertanggung jawab untuk pelaksanaan persyaratan konstruksi desain baru di situs yang berkaitan dengan FO dan Listrik.
- b) Menghasilkan laporan pada peralatan kesalahan kerusakan dan perbaikan listrik dan menganalisis temuan untuk memungkinkan perbaikan.
- c) Berwenang mempersiapkan meninjau menafsirkan rekayasa berencana spesifikasi teknis.

### 12. *Mechanical Engineering*

- a) Bertanggung jawab untuk merancang, membangun, menginstal dan memelihara segala jenis mesin mekanik, alat dan komponen yang terdapat di perusahaan tempat bekerja.

- b) Bertugas meliputi pengadaan, pemeliharaan dan perbaikan mesin dan alat berat serta mekanik lainnya.
- c) Berhak merancang sistem mekanikal sesuai dengan persyaratan dan spesifikasi teknis yang ditentukan.

### 13. *Civil Engineering*

- a) Bertanggung jawab mengelola, mengawasi dan mengunjungi kontaktor di lokasi dan memberikan saran.
- b) Melakukan manajemen risiko dan mengkaji risiko.
- c) Berwenang memastikan bahwa proyek berjalan dengan lancar dan struktur selesai tepat waktu dan sesuai dengan anggaran.

### 14. Administrasi

- a) Bertanggung jawab sangat luas memastikan segala kegiatan yang bersifat administrasi atau ketatausahaan kantor perusahaan berjalan dengan baik.
- b) Membuat agenda kantor dan mengisi data entri perusahaan.
- c) Berhak menentukan data *entry*, membuat pengaturan perjalanan dan mengambil pemesanan. Administrator yang efisien yang dapat memastikan bahwa semuanya balik layer dari sebuah perusahaan yang sukses dan berjalan lancar.

### 15. Staff Administrasi

- a) Memonitor kebutuhan ATK LPPM
- b) Membantu pengelolaan kas kecil.
- c) Mengagendakan dan mengarsipkan surat masuk dan surat keluar.



- d) Bertanggung jawab kepada kepala Administrasi atas pelaksanaan berbagai kegiatan dan pelayanan.
- e) Berhak menggunakan semua sarana dan prasarana yang ada demi efektivitas dan efisiensi kerja serta pelayanan.

#### 16. Mandor

- a) Membaca memahami gambar kerja dan menerjemahkan ke dalam langkah-langkah operasional.
- b) Bertanggung jawab memperkirakan volume pekerjaan, kebutuhan tenaga kerja, bahan, dan alat.
- c) Berhak mengatur pembagian tugas *worker* dan supir.

### 3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Metode survey adalah salah satu metode penelitian yang menitikberatkan kepada hubungan relasional yang mempelajari hubungan variabel-variabel yang diteliti, pada umumnya penelitian ini menggunakan sampel yang mewakili seluruh populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. (Masri Singarimbun, 2012: 5)

#### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami sebagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi Variabel penelitian, Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel bebas atau variabel (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang tidak bebas. Yang terdiri dari:

X1 = Insentif

X2 = Gaji

2. Variabel tidak bebas atau variabel (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Yang menjadi variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
<b>Gaji (X1)</b>	Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Tanggungan 4. Kemampuan Perusahaan 5. Kondisi Pekerja	-Sesuai dengan tingkat pendidikan -Gaji berdasarkan pengalaman kerja karyawan -Gaji disesuaikan dengan tanggungan keluarga -Gaji disesuaikan dengan peningkatan perusahaan -Gaji berdasarkan keahlian karyaawan	OR D I N A L
<b>Insentif (X2)</b>	Insentif adalah penghargaan	1. Sederhana	-Insentif dapat dipahami -Perhitungan insentif jelas	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	berupa uang atau bukan berupa uang kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa.	2. Spesifik	-Pemberian insentif adil -Ketetapan waktu pencapaian	O R D I N A L
		3. Dapat dicapai	-Masuk akal	
		4. Dapat diukur	-standar kualitas kerja karyawan	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama.	1. Kualitas	- kualitas pekerjaan sesuai dengan RAB perusahaan	
		2. Kuantitas	- disesuaikan SPK yang berlaku	O R D I N A L
		3. Ketetapan waktu	- kesesuaian batas minimal waktu sesuai dengan SPK perusahaan	
		4. Efektivitas	- penggunaan fasilitas sumber daya organisasi untuk memaksimalkan hasil pekerjaan	
		5. kemandirian	- bekerja sesuai dengan kualitas kemampuan karyawan	

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *Field Research*, yaitu Teknik pengumpulan data secara langsung diperoleh dari objek yang diteliti yang diperoleh melalui:

#### 1. Wawancara

(Sugiyono 2018 : 230) “Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan wawancara dengan responden dengan memberikan suatu pertanyaan”.

#### 2. Kuesioner

(Sugiyono 2018 : 230) “Kuesioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan”.

#### 3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah dengan menggunakan dokumen atau laporan terkait dengan masalah yang diselidiki yang mendukung. Studi dokumentasi dalam penelitian ini dengan menggunakan data dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang disediakan.

#### 3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data lebih cenderung pada pengertian data macam apa yang harus dikumpulkan oleh peneliti. Berdasarkan kenyataan dilapangan, ketika kuesioner diberikan kepada responden (subjek) akan memperoleh informasi sesuai dengan tuntutan kuesioner itu. Informasi yang diperoleh itu adalah data yang menurut jenisnya berupa data subjek dan wujudnya berupa tertulis.

Adakalanya mengumpulkan data yang bukan berupa respons, tetapi secara fisik kita amati, catat, serta diklasifikasi menurut tempat dan waktu yang melatarbelakangi peristiwa jenis data ini disebut dengan data objek. Sumber data adalah sumber-sumber data yang diperoleh untuk kepentingan penelitian, sumber data bisa diperoleh dari sumber data internal perusahaan maupun dari luar perusahaan. Dalam penelitian ini, sumber data penelitian terdiri dari:

#### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini didapat melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah ditetapkan, yaitu orang-orang yang dianggap dapat mewakili dan representative dalam menghasilkan data penelitian dan wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam memberikan penjelasan mengenai gaji, insentif dan kinerja karyawan pada CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya.

#### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini didapat dari literatur seperti, buku-buku teori, sejarah dan keadaan perusahaan, dokumen-dokumen yang berisi informasi dari perusahaan yang bersangkutan dengan penelitian, karya ilmiah yang dipublikasikan secara artikel-artikel yang berasal dari internet berupa data dan teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

### **3.2.2.2 Populasi dan Sampel**

(Sugiyono 2016 : 80) “populasi adalah suatu wilayah general terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk di ambil kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah

karyawan CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya dengan ukuran populasi sebanyak 50 orang.

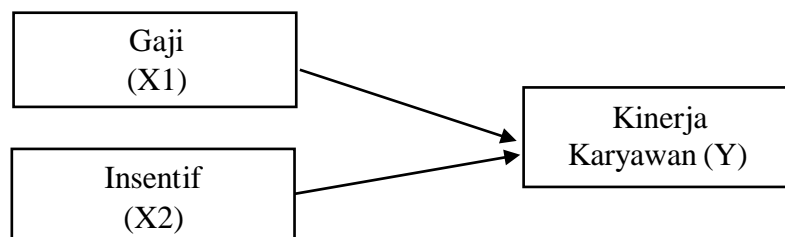
(Sugiyono 2016 : 81) “Sampel adalah bagian yang diambil dari jumlah dan karakteristik seluruh populasi tersebut”. Teknik sampling dibagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu sampel sensus (jenuh).

(Sugiyono 2016 : 124) “Sampel jenuh adalah teknik dalam pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel”. Maka sampel yang digunakan untuk penelitian sebanyak 50 karyawan di CV. Reina Putri Mandiri Kota Tasikmalaya.

### 3.3 Model Penelitian

Model penelitian merupakan pola pikir yang menghubungkan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang digunakan (Sugiyono 2010 : 36).

Maka untuk mengetahui gambaran isi secara keseluruhan, dibuatlah skema model penelitian seperti pada gambar berikut ini:



**Gambar 3.2 Model Penelitian**

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan.

#### **3.4.1 Uji Instrumen**

Uji data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian di analisis dan di interprestasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarakan.

##### **1. Uji Validitas**

(Sugiyono 2017 : 125) “Validitas menunjukkan derajat ketepatan terhadap data yang terjadi pada objek sesungguhnya dengan data peneliti yang telah dikumpulkan”. Uji Validitas dilakukan dengan cara menghitung Kolerasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu pernyataan bisa ditentukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid.

Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka pernyataan tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah validitas dari variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi sebagai instrument variabel (X) dan kinerja sebagai instrument Variabel (Y).

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Window dimana nantinya akan membantu dalam melaksanakan penelitian yang dilakukan.

## **2. Uji Reabilitas**

(Sugiyono 2017 : 130), menyatakan uji reabilitas adalah sejauh mana hasil dari pengukuran terhadap objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas bertujuan mengetahui hasil pengukuran tersebut dapat dipercayai atau tidak.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan realibel.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan gugur (tidak realibel).

Untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows.

### **3.4.2 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa atau menggambarkan data yang dikumpulkan pada tahap membuat kesimpulan atau generalisasi yang berlaku umum. Proses analisis pengolahan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kuesioner kepada responden yang sudah ditentukan jumlah sampelnya.
2. Mengambil kembali kesioner yang sudah di jawab oleh responden.
3. Data dikelompokan berdasarkan responden.



4. Kuesioner yang sudah di isi oleh responden datanya kemudian ditabulasikan dalam bentuk kuantitatif.
5. Jawaban dalam tiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

Dalam menentukan pembobotan kuesioner yang telah diisi dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* hal ini bertujuan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang disajikan sebagai titik tolak penyusunan item instrument dimana alternatifnya berupa pernyataan.

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

1. Untuk pernyataan positif skala nilai yang digunakan 5-4-3-2-1 contoh sebagai berikut:

**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

2. Untuk pernyataan negatif skala nilai yang dipergunakan adalah 1-2-3-4-5

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

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

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:

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

### 3.4.3 Metode Successive Interval

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini digunakan metode *metode successive interval* (MSI). (Sugiyono 2018 : 25) Analisis metode *successive interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi interval, Adapun langkah-langkah metode *successive interval* sebagai berikut:

1. Perhatikan jawaban responden serta angket yang disebar di setiap butirnya.
2. Di setiap butir tentukan skor yang di dapatkan setiap orang dan dinyatakan dalam bentuk frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan jumlah responden dengan begitu hasilnya disebut proporsi.
4. Nilai proporsi kumulatif ditentukan dengan menjumlah nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung z secara berurutan perkolom skor bagi tiap proporsi.
6. Dalam menentukan nilai skala digunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah atas} - \text{daerah dibawah atas bawah}}$$

### 3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dikatakan akurat apabila estimator-estimator dari koefisien regresi memenuhi asumsi BLUE (Best Linear Unsiar Unbiased Estimator). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik (Ghozali 2011 : 75). Adapun perhitungan uji asumsi klasik tersebut dibantu dengan SPSS 20.0 dengan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas, untuk mengetahui apakah residualnya berdistribusi secara normal sesuai asumsi regresi dengan *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Cara untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan rasio *skewness* dan rasio *kurtosis*. Rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio *skewness* adalah nilai *skewness* dibagi dengan *standard error skewness*; sedang rasio *kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi dengan *standard error kurtosis*. Sebagai pedoman, bila rasio *kurtosis* dan *skewness* berada diantara  $-2$  hingga  $+2$ , maka distribusi data adalah normal (Gujarati, 2012: 53).

b. Uji Heterokedastis

Heteroskedastis terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Akibat dari adanya heteroskedastis, penaksiran OLS tetap tidak bisa tetapi tidak efisien. Untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heterokedastisitas atau tidak salah satunya dengan Uji *Glejser*, Uji *Glejser* secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

$|e|$  = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

$X_2$  = Variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi di antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi di antara variabel bebas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah:

- Besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance . Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai VIF di sekitar angka 1, batas VIF adalah 10 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1.
- Besarnya Korelasi Antar Variabel Bebas  
Koefisien korelasi antar variabel bebas harus lemah (di bawah 0,90) maka merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

### d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi (hubungan) yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi salah satunya dengan Uji *Durbin Watson (DW Test)*. Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu, (*First Order Autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *Intercept* dalam model regresi dan tidak ada *variable lag* diantara variabel penjelas. Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- Bila nilai DW berada diantara  $d_u$  sampai dengan  $4 - d_u$  maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, tidak ada autokorelasi.
- Bila DW lebih kecil dari pada  $d_L$ , koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- Bila nilai DW terletak diantara  $d_L$  dan  $d_u$ , maka tidak dapat disimpulkan.
- Bila nilai DW lebih besar dari pada  $4 - d_L$ , koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol. Artinya ada autokorelasi negatif.
- Bila nilai DW terletak antara  $4 - d_u$  dan  $4 - d_L$ , maka tidak dapat disimpulkan.

### 3.4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan digunakan analisis statistik, yaitu analisis regresi berganda. Adapun analisis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Y bila  $X = 0$  (Nilai Konstanta)

$b_1, b_2$  = Arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent.

$X_1$  = Insentif

$X_2$  = Gaji

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh yang terjadi yang dapat dihitung dengan rumus:

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

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh faktor lain di luar variabel yang diteliti dapat dipergunakan koefisien non determinasi yang dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\%$$

Untuk mempermudah perhitungan digunakan SPSS versi 20.

### 3.4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis operasional penetapan tingkat signifikan, uji signifikan, kriteria dan penarikan kesimpulan.

#### 1. Penetapan Hipotesis Operasional

##### a. Secara Simultan

$H_0 : \rho = 0$  Gaji dan Insentif secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya.

$H_0 : \rho \neq 0$  Gaji dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya.

b. Secara Parsial

$H_0 : \rho = 0$  Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya.

$H_a : \rho \neq 0$  Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya.

$H_0 : \rho = 0$  Gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya.

$H_0 : \rho \neq 0$  Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan CV. Reina Putri Mandiri Tasikmalaya.

2. Penetapan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 95% ( $\alpha = 0.05$ ) yang merupakan tingkat signifikansi yang sering digunakan dalam ilmu sosial yang menunjukkan ketiga variabel mempunyai korelasi cukup nyata.

3. Uji Signifikansi

- a. Secara simultan menggunakan uji F
- b. Secara parsial menggunakan uji t

4. Kaidah Keputusan

Secara parsial

Jika significance  $t < (\alpha = 0.05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima



Jika significance  $t > (\alpha = 0.05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

Secara simultan

Jika significance  $F < (\alpha = 0.05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima

Jika significance  $F > (\alpha = 0.05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

#### 5. Penarikan Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian seperti tahapan di atas maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif. Dari hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau ditolak.