

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah tunjangan, beban kerja, etos kerja dan kinerja karyawan sedangkan yang dijadikan subjek penelitian ini yaitu CV Rhamli Kota Tasikmalaya yang memproduksi berbagai macam pakaian busana muslim baik pria maupun wanita.

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV Rhamli ini berdiri sejak tahun 2000, tepatnya tanggal 18 Agustus. CV Rhamli beralamat di Jl. Kotabaru Cibeureum, Tasikmalaya Jawa Barat. Pemilik perusahaan ini adalah H. Agus Ateng, beliau memiliki motivasi untuk mengembangkan perusahaan busana muslim khususnya baju koko di Tasikmalaya, serta ingin membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Sebelum menjadi pengusaha, beliau pernah menjadi salah satu karyawan swasta di Lampung. CV Rhamli termasuk salah satu perusahaan garmen besar yang ada di Tasikmalaya yang memproduksi berbagai macam pakaian busana muslim baik pria maupun wanita. Mulai dari baju koko, mukena, kemeja koko dan sarung. Selain itu juga, perusahaan ini menjadi penyuplai busana muslim ke berbagai wilayah yang ada di Indonesia bahkan sampai ke luar negeri seperti Malaysia, Brunei Darussalam dan yang lainnya.

CV Rhamli beralamat di Jl. Kotabaru Cibeureum, Tasikmalaya Jawa Barat. Selain menjalankan usaha dibidang garmen beliau juga menjalankan usaha-usahanya di bidang yang lain seperti Perumahan Royal Emerald dekat Universitas

Siliwangi dan bisnis kuliner serta masih banyak bisnis-bisnis yang lainnya. Menurutnya, dalam berbisnis jangan hanya memikirkan keuntungan. Karena dalam usaha tidak sedikit hambatan yang dihadapi. Mempertahankan usaha lebih berat 42 dibandingkan dengan membuka perusahaan baru, terutama dalam menjaga kualitas dari perusahaan itu sendiri agar tetap bisa bertahan dalam dunianya. Hal produksi tentu harus diperhatikan, kemudian setelah itu proses manajemen yang baik sebagai pendukung yang bisa menjadi penyeimbang bagi perusahaan, karena yang namanya bisnis ada kalanya naik atau bahkan turun.

3.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Perusahaan CV Rhamli didirikan dengan tujuan sebagai berikut :

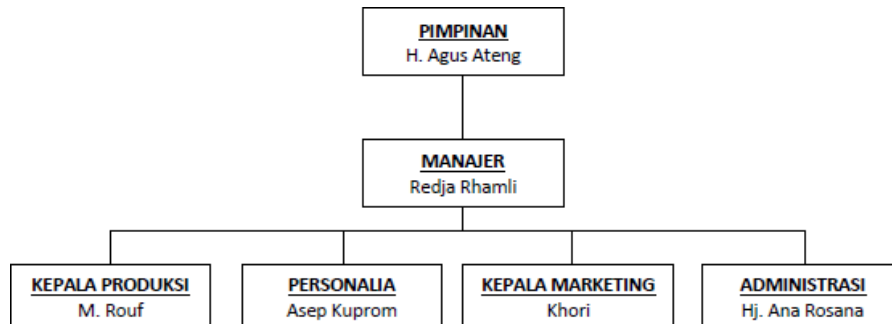
1. Menciptakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat di Tasikmalaya khususnya di sekitar lingkungan perusahaan.
2. Mendapatkan profit yang maksimal
3. Menyediakan kebutuhan masyarakat di bidang pakaian muslim

Tujuan tersebut dapat dicapai dengan visi dan misi sebagai berikut:

Visi : Merupakan industri garmen yang akan menembus pasar nasional maupun internasional dan bersaing dengan para kompetitor di dunia industri garmenkhususnya yang berada di Tasikmalaya.

Misi : Untuk memberikan pasar pakaian muslim dengan mengkombinasikan konsep elegan dengan bordiran khas dan diproduksi dengan bahan kualitas premium dan sebagai perusahaan industri garmen yang terbaik di Indonesia khususnya di Tasikmalaya.

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Perusahaan

3.1.4 Jumlah Tenaga Kerja

CV Rhamli ini memiliki pekerja sebanyak 280 orang dengan alokasi sebagai berikut pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1 Karyawan CV Rhamli Tasikmalaya

No	Uraian	Jumlah(Orang)
(1)	(2)	(3)
1	Pimpinan	1
2	Manajer	1
3	Personalia	1
4	Administrasi	1
5	Kepala Produksi	1
6	Kepala Marketing	1
7	Tenaga Kerja (Bagian Produksi)	305
8	Tenaga Kerja Lain	125
9	Satpam	2
	Total	438

3.1.5 Jam Kerja

Jam kerja yang diberlakukan di CV Rhamli adalah sebagai berikut :

1. Jam Kerja Reguler

Tabel 3. 2 Jam Kerja Reguler CV Rhamli Tasikmalaya

Jam Kerja	Keterangan
(1)	(2)
08.00 -12.00	Kerja Aktif
12.01 – 13.00	Istirahat
13.00 – 16.00	Kerja Aktif

2. Jam Kerja Shift

Tabel 3. 3 Jam Kerja Shift CV Rhamli Tasikmalaya

Jam Kerja	Keterangan
(1)	(2)
Shift 1	08.00 – 16.00
Shift 2	16.01 – 00.00
Shift 3	00.01 – 08.00

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2019: 2) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan seperti wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menghubungkan 4 (empat) variabel, yaitu tunjangan sebagai variabel bebas (*independent variable*, dengan notasi statistik X1), beban kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*, dengan notasi statistik X2), etos kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*, dengan notasi statistik X3), sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*, dengan notasi statistik Y).

3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2017: 7) metode penelitian survei ialah metode penelitian yang dipakai untuk memperoleh data pada masa lampau atau saat ini tentang pendapat, keyakinan, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologi dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.

3.2.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 38-39).

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah tunjangan (X1), beban kerja (X2) dan etos kerja (X3).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 4 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tunjangan (X1)	Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka waktu panjang	- Ketepatan - Kelayakan atau keadilan	- Tunjangan diberikan secara tepat waktu - Tunjangan diberikan secara tepat sasaran kepada karyawan yang mencapai target - Pemberian tunjangan yang layak secara nominal dan gunanya - Dirasakan cukup berharga	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			pemberiannya - Pemberian secara adil	
		- Pembiayaan (<i>cost</i>) yang terkontrol dan seimbang	- Pemberian tunjangan diawasi dengan baik - Jumlah tunjangan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan	
Beban Kerja (X2)	Suatu tugas yang diterima oleh karyawan dengan melebihi batas kemampuan karyawan tersebut sehingga tugas yang diberikan tidak dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu	- Kondisi pekerjaan - Penggunaan waktu kerja - Target yang harus dicapai - Lingkungan	- Memahami tugas - Kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas - Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas - Memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan - Peralatan - Keamanan - Kondisi ruangan - Hubungan dengan pemimpin dan rekan kerja	O R D I N A L
Etos Kerja (X3)	Sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atau sesuatu yang mendasar	- Keahlian <i>interpersonal</i>	- Hubungan kerja antar sesama karyawan dan atasan - Cara berinteraksi dengan meliputi	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	terhadap diri untuk meraih prestasi hidup atau hasil yang lebih baik dari keadaan sebelumnya	- Inisiatif	kebiasaan, cara, penampilan dan perilaku	
		- Dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> - Iklim kerja di lingkungan perusahaan - Fasilitas untuk mendorong kinerja karyawan - Memiliki sikap yang cerdas, produktif dan ambisius 	
			<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai mencapai target harapan yang telah ditetapkan - Pegawai memiliki sifat untuk bisa mematuhi peraturan dan petunjuk serta dapat dipercaya - Jujur dan tepat waktu 	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab dalam sebuah organisasi atau perusahaan	- Kuantitas kerja (<i>quantity of work</i>)	- Jumlah pekerjaan	O R D I N A L
		- Kualitas kerja (<i>quality of work</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan - Keterampilan 	
		- Ketepatan waktu	- Target waktu dalam menyelesaikan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			pekerjaan	
		- Inisiatif (<i>Initiatives</i>)	- Melakukan pekerjaan tanpa disuruh	
		- Kemampuan kerjasama (<i>coop rative capability</i>)	- Mengembangkan kemampuan	

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meminta penjelasan langsung kepada pihak yang terkait. Menurut Sugiyono (2018: 224) “Wawancara merupakan teknik pengumpulan data di mana penelitimelakukan wawancara dengan responden dengan memberikan suatu pernyataan atau pertanyaan”.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran sejumlah data pertanyaan kepada responden, kemudian respondentersebut memberikan jawabannya dengan cara memilih jawabannya yang telahtersedia. Menurut Sugiyono (2018: 230) “Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan ataupernyataan”.
3. Studi Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data penelitian secara tidak langsung, artinya data didapat melalui dokumen-dokumen pendukung yang

berhubungan dengan data yang diteliti, berupa seperti data, gambar, tabel, diagram dan sebagainya. Menurut Sugiyono (2018: 240) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yangberlalu berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain-lain. Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara

3.2.3.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Menurut Sugiyono (2017: 14) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2017: 193). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2017: 193) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan CV. Rhamli Kota Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2017: 193) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.2.3.2 Populasi Sasaran

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah suatu wilayah generalisasi terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik yang diharapkan peneliti untuk dipelajari serta diambil kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi sasaran yang diambil adalah seluruh karyawan bagian produksi CV Rhamli Kota Tasikmalaya yang berjumlah 305 orang.

3.2.3.3 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* atau sampel acak sederhana. Menurut Sugiyono (2017: 82) Teknik simple random sampling adalah teknik yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau strata yang ada dalam populasi.

Adapun rumus yang digunakan untuk memperoleh *sample size* menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Margin of error* (Tingkat kesalahan 0,05)

$$n = \frac{305}{1 + 305(0,05)^2}$$

$$n = \frac{305}{1 + 305(0,0025)}$$

$$n = \frac{305}{1 + 0,762}$$

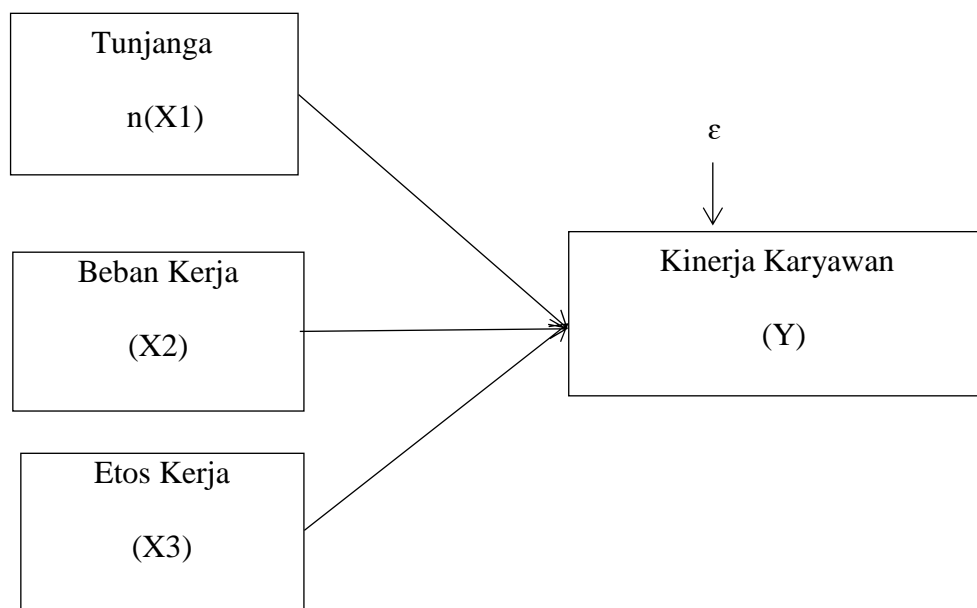
$$n = \frac{305}{1,762}$$

$$n = 173,03$$

3.2.4 Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 2) menyatakan bahwa Metode Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran, penulis menyajikan paradigma mengenai pengaruh tunjangan, beban kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 3. 8 Model Penelitian

3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika untuk mengetahui pengaruh Tunjangan, Beban Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.5.1 Uji Instrumen

Uji data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validasi dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2018: 202) “Validitas merupakan suatu ukuran yang digunakan dalam mendapatkan data atau mengukur, jika validitas maka instrumen tersebut digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur”.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono 2017: 267).

Uji Validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu pernyataan bisa ditentukan kriteria pengujian, yaitu:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari variabel tunjangan, beban kerja dan etos kerja sebagai instrumen variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai instrumen variable (Y).

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

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono 2017: 268).

Uji reliabilitas bertujuan mengetahui hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya atau tidak.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan reliabel.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan gugur (tidak reliabel).

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

3.2.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan data yang dikumpulkan pada tahap membuat kesimpulan atau generalisasi yang berlaku umum.

Menurut Sujarweni (2015: 49), Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Penelitian deskriptif juga merupakan penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.

Proses analisis pengolahan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Memberikan kuesioner kepada responden yang sudah ditentukan jumlah sampelnya.
2. Mengambil kembali kuesioner yang sudah dijawab oleh responden
3. Data dikelompokkan berdasarkan responden
4. Kuesioner yang sudah diisi 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. Menurut Sugiyono (2017: 93) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang disajikan sebagai titik tolak penyusunan item instrumen di mana 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 adalah 5-4-3-2-1 contoh sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Formasi Skor, Notasi & Kriteria Masing- Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Alternatif Jawaban	Nilai/Bobot	Notasi
Sangat Tidak Setuju	1	(STS)
Tidak Setuju	2	(TS)
Tidak Ada Pengaruh	3	(TAP)
Setuju	4	(S)
Sangat Setuju	5	(SS)

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

Tabel 3. 6 Formasi Skor, Notasi & Kriteria Masing- Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Alternatif Jawaban	Nilai/Bobot	Notasi
Sangat tidak setuju	5	(STS)
Tidak Setuju	4	(TS)
Tidak Ada Pengaruh	3	(TAP)
Setuju	2	(S)
Sangat Setuju	1	(SS)

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skorsing menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Di mana:

P = jumlah persentase jawaban

F = frekuensi dari setiap jawaban

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:

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

3.2.5.3 Metode Successive Interval (MSI)

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini digunakan *metode successive interval* (MSI). Analisis metode *successive interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi interval. Skala likert jenis ordinal hanya menunjukkan peringkat saja, oleh karena itu variabel yang berskala ordinal ditransformasikan menjadi data berskala 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 didapatkan setiap orang dan dinyatakan dalam bentuk frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden dengan begitu hasilnya disebut proporsi.
4. Nilai proporsi kumulatif ditentukan dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung z secara berurutan per kolom skor bagi tiap proporsi.
6. Dalam menentukan nilai skala digunakan rumus:

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

3.2.6 Uji Statistika

3.2.6.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam model analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar model tersebut kuat dan tidak bias. Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, menunjukkan hubungan signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137).

Persamaan regresi linear berganda harus memenuhi persyaratan BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*), yaitu pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk mendapatkan hasil dari BLUE, maka harus dilakukan pengujian asumsi klasik di bawah ini :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Ghozali (2018: 161), menyatakan bahwa: “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.” Seperti diketahui bahwa uji t dan

uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, sehingga apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar menjauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas lain menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan Uji K-S dapat dilihat dari (Ghozali 2018: 161):

- a. Jika nilai Sig. atau signifikan normal atau probabilitas $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Sig. atau signifikan normal atau probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018: 107), menyatakan bahwa: “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).” Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- *Tolerance value* $\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$: terjadi multikolinearitas.
- *Tolerance value* $\geq 0,10$ atau $VIF \leq 10$: tidak terjadi multikolinearitas

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut Widodo (2017: 114), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengujiterjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke pengamat yang lain. Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan yang lain (Priyatno, 2017: 158). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji yang digunakan adalah dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada regresi. Menurut Priyatno (2017: 168) apabila titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji autokorelasi

Menurut Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto (2016: 60), uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi

adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$).
- b. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.
- c. Terjadi autokorelasi negatif jika DW di atas +2 atau $DW > +2$.

3.2.7 Alat Analisis

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, di mana tiga variabel merupakan variabel bebas/variabel independen (*independent variable*) yaitu Tunjangan (X1) Beban Kerja (X2) Etos Kerja (X3) serta satu variabel merupakan variabel terikat/variabel dependen (*Dependent Variable*) yaitu *kinerja karyawan* (Y). Rancangan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Merupakan alat analisis untuk mengukur keadaan variabel dependen bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dengan model persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2017:275) :

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

Keterangan :

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan) X1 = variabel independen (Tunjangan)

X2 = variabel independen (Beban Kerja) X3 = variabel independen (Etos Kerja)

a = nilai Y jika X=0 (konstanta)

b = angka arah atau koefisien regresi = kesalahan baku estimasi regresi

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi merupakan pengkuadratan dari nilai korelasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase (Sugiyono 2017: 257). Rumus yang digunakan adalah:

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

Dan untuk menunjukkan seberapa besarnya pengaruh faktor lain selain X1, X2 dan X3 terhadap Y, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Knd &= 100\% - Kd \\ &= 100\% - (r^2 \times 100\%) \end{aligned}$$

Di mana :

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi dikuadratkan

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Dalam tahap pengujian hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis operasional penetapan tingkat signifikan, uji signifikan, kriteria dan penarikan kesimpulan.

1. Penetapan Hipotesis Operasional

a. Uji F (Simultan)

H₀ : $\rho = 0$ secara simultan tunjangan, beban kerja, dan etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

CV. Rhamli Kota Tasikmalaya.

Ha : $\rho \neq 0$ secara simultan tunjangan, beban kerja, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rhamli Kota Tasikmalaya.

b. Uji t (Parsial)

- Tunjangan

Ho : $\rho = 0$ secara parsial tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rhamli Kota Tasikmalaya.

Ha : $\rho \neq 0$ secara parsial tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rhamli Kota Tasikmalaya

- Beban Kerja

Ho : $\rho = 0$ secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rhamli Kota Tasikmalaya

Ha : $\rho \neq 0$ secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rhamli Kota Tasikmalaya.

- Etos Kerja

Ho : $\rho = 0$ secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Rhamli Kota Tasikmalaya.

Ha : $\rho \neq 0$ secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rhamli Kota Tasikmalaya.

2. Penetapan Tingkat Signifikan

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% dengan taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$). Hal ini sering digunakan dalam ilmu sosial. Untuk mengetahui korelasi antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen ini signifikan atau tidak digunakan uji F, dan secara parsial digunakan uji T.

3. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan dilakukan dua pengujian, yaitu :

- a. Secara Simultan menggunakan uji F,
- b. Secara Parsial menggunakan uji T.

4. Kaidah Keputusan

- a. Secara Simultan
 - Jika *Significance F* $< (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika *Significance F* $> (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Secara Parsial
 - Jika *Significance t* $< (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika *Significance t* $> (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Penarikan Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau tidak berdasarkan kaidah keputusan di atas.