

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Paramita & Rizal (2019:13) penelitian deskriptif kuantitatif dimaksudkan untuk menggambarkan kondisi secara tepat dan akurat, bukan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat atau untuk membandingkan dua variabel atau lebih untuk menemukan sebab akibat. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan memperoleh informasi yang lebih luas tentang suatu kejadian dengan menggunakan tahap-tahap pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan teori tersebut, peneliti dapat menyimpulkan terdapat variabel yang dapat diamati dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti atau menjadi perhatian utama dalam sebuah penelitian. Sedangkan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif maupun negatif (Paramita & Rizal, 2019:37).

Dalam penelitian ini, penelitian deskriptif kuantitatif dapat dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran terkait dengan pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

### **3.2. Objek Penelitian**

Saat melakukan penelitian, hal pertama yang harus diperhatikan adalah objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:39) pengertian objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian berisi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk mencari solusi. Objek didalam penelitian ini adalah variabel independen berupa gaji, insentif dan jaminan sosial yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Jenis Data**

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian, (Indriantoro & Supomo, 2012:146).

Data primer merupakan individu yang memberikan informasi lewat wawancara, menjawab kuesioner, wawancara mendalam atau diskusi fokus group, (Ghozali, 2016:93).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung berupa hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu para karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang. Kuesioner berisi tentang seberapa besar pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan yang ada bekerja di CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

### **3.3.2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini melalui sumber data internal, Data internal merupakan data atau dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan yang dikumpulkan, dicatat dan disimpan di dalam suatu organisasi merupakan tipe data internal, (Indriantoro & Supomo, 2012:149).

Data internal merupakan data yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu organisasi secara internal. Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

## **3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:136).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan berjumlah 30 orang yang bekerja pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

### 3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63 ), yang mengatakan bahwa: Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Sampel adalah sebagian dari pupolasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakterisitik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis non probability sampling. *Non probability sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2001: 60) *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila

semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 188).

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang berjumlah 30 orang karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### **3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian merupakan objek yang ditentukan oleh peneliti untuk diamati dan dipelajari guna mendapatkan informasi untuk kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono 2014:38). Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yaitu:

##### **a. Variabel Dependen**

Variabel ini disebut juga variabel terikat, endogen atau kosekuen. Menurut Sugiyono (2013:39) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

##### **b. Variabel Independen**

Variabel ini disebut juga variabel bebas. Menurut Sugiyono (2013:39) Variabel independen atau bebas ini adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini

variabel independennya yang digunakan yaitu gaji ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ), dan jaminan sosial ( $X_3$ ).

### 3.5.2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

#### a. Kinerja Karyawan (Y)

Konsistensi Kinerja Pegawai atau Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas.

#### b. Gaji ( $X_1$ )

Gaji adalah salah satu unsur yang sangat penting yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji dapat dikatakan sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai itu sendiri, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat, tekun dan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal (Hariandja, 2002).

**c. Insentif ( $X_2$ )**

Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Definisi insentif yang lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan dalam Shalikhah, 2018).

**d. Jaminan Sosial ( $X_3$ )**

Jaminan sosial adalah program dengan tujuan untuk membantu atau melindungi pada karyawan yang mengalami masalah sebagai akibat kekurangan pendapatan atau penghasilan yang dimiliki untuk tujuan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan. Menurut Khafidhoh (2015) Jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia atau resiko sosial lainnya.

**3.5.3. Definisi Operasional**

Definisi operasional menjelaskan bagaimana sebuah variabel akan dioperasionalkan atau diketahui nilainya pada penelitian. Didalam mengoperasionalkan variabel ini juga berkaitan dengan proksi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian (Paramita & Rizal, 2019:142). Dalam penelitian ini, definisi operasional akan dijelaskan sebagai berikut:

### a. Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan CV. San Jaya Abadi.

Adapun indikator kinerja menurut Mathis & Jackson (2012) adalah sebagai berikut:

#### 1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### 2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, pengambilan keputusan, efektivitas serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 3) Ketepatan waktu

Adalah dimanah seorang karyawan tepat waktu didalam memulai sebuah pekerjaan dan tepat waktu disaat menyelesaikan tugas dari pekerjaannya.

#### 4) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan indikator tentang kinerja karyawan tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban yang disesuaikan dengan kondisi objek yang diteliti sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
- 2) Standar kualitas pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sudah saya capai dengan baik dan optimal.
- 3) Saya selalu datang dan pulang dengan tepat waktu sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Meminimalisir tingkat kesalahan didalam bekerja.

#### **b. Gaji (X1)**

Gaji adalah imbalan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk jasa-jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan yang ditetapkan secara periodik.

Berdasarkan teori Neo Klasik dan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, indikator-indikator gaji antara lain:

- 1) Besarnya gaji pokok.
- 2) Tingkat gaji yang dibayarkan.

- 3) Keadilan pemberian gaji.
- 4) Pemberian kenaikan gaji sesuai undang-undang ketenagakerjaan.

Berdasarkan indikator tentang gaji tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban yang disesuaikan dengan kondisi objek yang diteliti sebagai berikut:

- 1) Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai standar upah minimum kabupaten Lumajang.
- 2) Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pekerjaan saya.
- 3) Gaji saya setara dengan apa yang orang lain terima untuk pekerjaan yang sama diperusahaan lain.
- 4) Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran gaji yang baik dan sesuai undang-undang ketenagakerjaan.

**c. Insentif (X2)**

Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi/perusahaan.

Menurut Mutiara S. Pangabean (2002, hal : 77), bahwa indikator insentif yaitu :

- 1) Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
- 2) Imbalan ditentukan oleh prestasi yang melebihi standar.
- 3) Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat.
- 4) Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Berdasarkan indikator tentang insentif tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban yang disesuaikan dengan kondisi objek yang diteliti sebagai

berikut:

- 1) Perusahaan memberi insentif jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
- 3) Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat, prestasi dan kegairahan kerja karyawan.
- 4) Insentif yang diberikan perusahaan dirasakan sesuai dengan prestasi kerja saya.

**d. Jaminan sosial (X3)**

Jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian dan lain sebagainya.

Berdasarkan Undang-Undang (No 40 Tahun 2004). Indikator pengukuran dari jaminan sosial sebagai berikut:

- 1) Tunjangan hari tua

Tunjangan yang dibayarkan sekaligus oleh perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau keadaan lain yang ditentukan.

- 2) Tunjangan kesehatan

Tunjangan yang diberikan berupa perawatan kesehatan seperti, pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan rawat inap.

3) Rasa aman dan nyaman

Suatu fasilitas yang diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan dan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

4) Tunjangan kematian

Tunjangan yang diberikan kepada ahli waris ketika ahli waris meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.

Berdasarkan indikator tentang jaminan sosial tersebut, maka disusun kuesioner dengan jawaban yang disesuaikan dengan kondisi objek yang diteliti sebagai berikut:

- 1) Karyawan terdaftar di program jaminan hari tua.
- 2) Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya.
- 3) Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan kinerja.
- 4) Karyawan yang meninggal mendapat santunan dari perusahaan.

### **3.6. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Oleh karena itu, penggunaan instrumen penelitian adalah untuk menemukan informasi yang lengkap tentang suatu masalah, fenomena alam atau sosial.

**Tabel 3.1. Variabel, Indikator dan Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kemampuan bekerjasama</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.</li> <li>2. Standar kualitas pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sudah saya capai dengan baik dan optimal.</li> <li>3. Saya selalu datang dan pulang dengan tepat waktu sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.</li> <li>4. Meminimalisir tingkat kesalahan didalam bekerja.</li> </ol>	Mathis & Jackson (2012)
2	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besarnya gaji pokok.</li> <li>2. Tingkat gaji yang dibayarkan</li> <li>3. Keadilan pemberian gaji</li> <li>4. Sesuai undang-undang ketenagakerjaan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai standar upah minimum kabupaten Lumajang.</li> <li>2. Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pekerjaan saya.</li> <li>3. Gaji saya setara dengan apa yang orang lain terima untuk pekerjaan yang sama diperusahaan lain.</li> <li>4. Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran gaji yang baik dan sesuai undang-undang ketenagakerjaan.</li> </ol>	Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun (2003)
3	Insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imbalan yang dibayarkan langsung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memberi insentif</li> </ol>	Mutiara S. Pangabean

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. prestasi yang melebihi standar</li> <li>3. pendorong karyawan bekerja lebih giat</li> <li>4. Imbalan berdasarkan hasil kerja</li> </ol>	<p>jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.</li> <li>3. Sistem insentif yang ditetapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat, prestasi dan kegairahan kerja karyawan.</li> <li>4. Insentif yang diberikan perusahaan dirasakan sesuai dengan prestasi kerja saya.</li> </ol>	(2002:77)	
4	Jaminan sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan hari tua</li> <li>2. Tunjangan kesehatan</li> <li>3. Rasa aman dan nyaman</li> <li>4. Tunjangan kematian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan terdaftar diprogram jaminan hari tua.</li> <li>2. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya.</li> <li>3. Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan kinerja.</li> <li>4. Karyawan yang meninggal mendapat santunan dari perusahaan.</li> </ol>	Undang-Undangno mor 40 Tahun (2004)

Sumber: Data Diolah Peneliti tahun 2022

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai data yang memiliki ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi

dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2015:234).

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2015:235).

Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah datang dan mengamati secara langsung obyek penelitian yaitu dengan mengamati kinerja karyawan yang bekerja pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

### **3.7.2. Wawancara**

Wawancara atau interview adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil (Sugiyono, 2018:224).

Wawancara dilakukan dengan melakukan komunikasi langsung dengan responden yaitu dengan para karyawan serta team manajemen CV. San Jaya Abadi.

### **3.7.3. Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:199). Hasil kuisisioner akan diberi skor pada tiap-tiap

jawaban dari tiap butir pertanyaan maupun pernyataan. Pemberian skor dalam peneliti ini berdasarkan skala likert yaitu:

Sangat setuju (SS) diberi skor	5
Setuju (S) diberi skor	4
Ragu-ragu (R) diberi skor	3
Tidak setuju (TS) diberi skor	2
Sangat tidak setuju (STS) diberi skor	1

#### **3.7.4. Dokumentasi**

Dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Pada umumnya, data yang diperoleh dengan cara dokumentasi masih sangat mentah karena antara informasi yang satu dengan yang lainnya tercerai-berai, bahkan kadang kala sulit untuk dipahami apa maksud yang terkandung pada data tersebut. Untuk itu peneliti harus mengatur sistematika data tersebut sedemikian rupa dan meminta informasi lebih lanjut kepada pengumpulan data pertama (Sanusi, 2011:114).

Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa dokumen pada saat penyebaran kuisisioner.

#### **3.7.5. Studi Pustaka**

Peneliti mencari teori-teori didalam buku-buku yang ada dipergustakaan yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Instrumen yang diperlukan untuk kepentingan penelitian dapat berupa referensi penelitian terdahulu, buku, jurnal dan data dari internet. Data dari dokumen-dokumen tersebut ditabulasi dan dianalisis dengan teknik yang sudah ditetapkan dalam prosedur penelitian.

### 3.8. Teknik Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi, data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015: 238).

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolonearity*) dan Heterokedastisitas (*Heterokedasticity*).

#### 3.8.1. Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas terhadap kuisisioner yang digunakan untuk menjangar data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuisisioner adalah data harus valid dan realibel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis terhadap berikutnya.

##### a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Sepertinya dikatakan oleh Sugiyono (2017:121) bahwa instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk menguji validitas data yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan pengolahan data melalui SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan menggunakan rumus korelasi product momen (Sugiyono, 2016:60) sebagai berikut:

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah observasi/responden

$X$  = Skor pertanyaan

$Y$  = Skor total

Menurut sugiyono (2017:130) syarat minimum untuk suatu data kuantitatif dianggap memenuhi syarat validitas apabila  $r$  minimal bernilai 0,3. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas atau uji kehandalan adalah uji konsistensi responden menjawab pertanyaan kuisisioner. Misalkan kita mengirimkan kuisisioner kepada manajer sebagai responden, akan tetapi responden manajer sibuk dan diberikan kepada satpam untuk mengisinya. Jawaban responden satpam pasti akan tidak konsisten atau asal-asalan menjawab karena tidak tahu persis terhadap pertanyaan kuisisioner, jawaban yang asal-asalan ini pasti tidak reliabel. Konsistensi jawaban biasanya di uji dengan *Alpha Cronbach (a)* (Ghozali, 2013:147). Jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuisisioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuisisioner itu stabil dan dapat di andalkan sehingga karena penggunaan kuisisioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil

yang serupa. Menurut (Nugroho, 2011:33), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat *Alpha Cronbach*, Indeks kriteria reliabilitas dibedakan menjadi dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Indeks Kriteria Reabilitas**

No.	Interval Alpha Cornbach	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000 – 0,20	Kurang Reliabilitas
2.	0,201 – 0,40	Agak Reliabilitas
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabilitas
4.	0,601 – 0,80	Reliabilitas
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabilitas

Sumber: Nugroho (2011:33)

### 3.8.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Pengujian Normalitas Data

Menurut Bahri (2018:162) uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebaran dibawah kurva normal atau tidak. Uji normalitas data dapat diuji dengan berbagai metode, antara lain:

Menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P – P *Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusan jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variable-variabel besar dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variable-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Kurniawan, 2014:157).

Beberapa kriteria untuk mendeteksi multikolinieritas pada suatu model sebagai berikut:

- 1) jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah *Tolerance*.
- 2) jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Jika lebih dari 0,70, maka diasumsikan terjadi korelasi (interaksi hubungan) yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinieritas.
- 3) jika nilai koefisien determinasi, baik nilai  $R^2$  maupun *Adjusted R<sup>2</sup>* diatas 0,60, namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diasumsikan model terkena multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2011:179).

Menurut Widarjono (2015:56), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtut waktu. Pada asumsi ini mengharuskan

bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **d. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov melihat nilai *asymp.sig* pada hasil *output* SPSS. Apabila nilainya kurang dari 0,05, maka data berdistribusi normal (Widarjono, 2015).

Penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus bertempat normal agar diperoleh hasil yang tidak biasa, pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada dalam tempat normal sehingga dapat di pakai dalam statistik parametik. Normalitas dari tempat dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Menggunakan pengukuran bentuk (*measure of shape*). Tempat yang normal mempunyai bentuk simetris dengan nilai mean, median dan mode yang mengumpulkan di satu titik ditengah.
2. Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan rumus *skewness*, untuk digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu nilai *skewness* bernilai positif brarti sebaran data menceng kekiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif brarti sebaran data menceng kekanan.

$$Z = \frac{\text{skewness}}{\sqrt{6/n}}$$

Selanjutnya nilai Z hitung dibandingkan dengan nilai Z tabel, tanpa memperhatikan tandanya jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam tempat normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat normal *probability plot* pada output SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi (Santoso, 2012:361).

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data ini menggunakan model analisis regresi linier berganda atau disebut dengan *multiple regression*. Perumusan model ini dalam bentuk persamaan :

$$KJ = \alpha + \beta_1 \cdot G + \beta_2 \cdot I + \beta_3 \cdot JS + e$$

Keterangan :

KJ : Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

G : Gaji

I : Insentif

JS : Jaminan sosial

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien regresi

e : error

### 3.8.4. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

Uji parsial adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen apakah bermakna atau tidak. Pengujian ini membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% dalam artian ( $\alpha=0,05$ ). Dikatakan variabel independennya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel dependen, dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

#### 1) Merumuskan hipotesis:

##### - Hipotesis Pertama

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh gaji yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh gaji yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

##### - Hipotesis kedua

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh insentif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh insentif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

##### - Hipotesis ketiga

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh jaminan sosial yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh jaminan sosial yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. San Jaya Abadi distributor Garudafood cabang Lumajang.

2) Menentukan level of signifikan dengan  $\alpha=5\%$

3) Menentukan kriteria pengujian:

Jika  $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

4) Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{koefisien } \beta}{\text{standart Error}}$$

5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

#### **b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Kuncoro (2007:100) dalam penelitian Lani (2019) koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dilakukan dengan melihat nilai *R Square* dan dibentuk prosentase total variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Besarnya pengaruh variabel gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat  $K_d$ , yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yang dinyatakan dalam persentase.