

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. (Sugiyono 2012:56) menyatakan bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel prestasi kerja dan insentif terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja, maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis linear berganda. Dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu prestasi kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja. Serta akan dapat diketahui variabel mana yang diantara prestasi kerja dan insentif yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja.

#### **3.2. Obyek penelitian**

Penelitian ini lokasi yang dipilih adalah PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang, adapun pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi di PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang adalah:

Perkembangan PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang yang cukup pesat.

Dukungan dari manager perusahaan kooperatif sehingga sangat membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Lokasi obyek penelitian yang berada tidak jauh dari pusat kota Lumajang sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.

Dari karyawan juga sangat terbuka untuk dimintai pertanyaan dan sangat membantu peneliti dalam menjaring data melalui kuesioner

Sedangkan obyek dalam penelitian ini terdiri dari variabel adalah, Prestasi Kerja, Insentif, dan Kinerja.

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

Menurut Said Kelana (2006:9) data merupakan bahan baku utama bagi sebuah penelitian. Karena adanya data menjamin terlaksananya sebuah pengujian, jika syarat yang lain terpenuhi.

#### **3.3.1. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal, sebagai berikut:

##### **a. Data Internal**

Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut. (Mudrajat Kuncoro, 2007:25). Data internal dalam penelitian ini berupa kondisi internal perusahaan yang menjadi profil dalam penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang berjumlah 75 orang.

#### **3.3.2. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

Data Primer

Data primer adalah “data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam riset SDM, data primer diperoleh langsung dari sumbernya, sehingga periset menjadi tangan pertama yang memperoleh data tersebut.” (Istijanto, 2008:38).

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

#### Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. (Sugiyono, 2004:129).

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data profil karyawan dan profil perusahaan.

### **3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” (Sugiyono, 2012:115).

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang berjumlah 75 orang.

#### **3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel**

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang akan digunakan untuk menduga karakteristik

populasi.”Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling (Random Sampling)* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.” (Sugiyono, 2009:118).

Metode penentuan ukuran sampel yang digunakan adalah metode yang dikembangkan oleh *Roscoe* dalam bukunya *Research Methods For Business* (1982:253) seperti yang dikutip dalam (Sugiyono, 2009:129), sebagai berikut :

Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya : pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.

Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate ( korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 (sepuluh) kali dari jumlah variabel yang diteliti, termasuk di dalamnya adalah jumlah variabel independen dan dependen.

Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis multivariate yaitu analisis regresi linier berganda yang terdiri dari 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen, maka ukuran sampel yang diambil minimal =  $10 \times 3$  variabel = 30 anggota sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah  $10$  konsumen  $\times 3$  variabel = 30 sampel.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1. Kuesioner

“Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.” (Husein Umar,2008:49).

Pengukuran data untuk variabel prestasi kerja dan insentif terhadap variabel kinerja, dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dan butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*. Adapun bentuk skala *likert* menurut Sugiyono (2012:133) sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Setuju (S) diberi skor 4

Ragu-ragu (RR) diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

#### 3.5.2 Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden. (Sugiyono, 2008:92). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan karyawan dan pimpinan PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

#### 3.5.3. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti mengamati secara langsung obyek penelitian, guna menambah data dan informasi yang diperlukan. (Sugiyono, 2008:93).

#### **3.5.4. Dokumentasi**

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2012:422).

### **3.6. Variabel Penelitian**

#### **3.6.1. Identifikasi Variabel**

“Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” (Sugiyono, 2009:59).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen.

#### **Variabel Independen**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2012:59). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah prestasi kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ).

#### **Variabel Dependen**

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat

merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono,2012:59). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja (Y)

### **3.6.2. Definisi Konseptual Variabel**

#### **1. Prestasi Kerja ( $X_1$ )**

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”(Heidjrachman, Suad Hasan, 1992:126 dalam Danang Sunyoto, 2012:18).

#### **Insentif ( $X_2$ )**

“Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja.” Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. (Wibowo, 2012:355).

#### **Kinerja (Y)**

“Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.(Marwansyah, 2010:228).

### **3.6.3. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang terhadap prestasi kerja yang disarankan. Adapun indikator dari variabel prestasi kerja dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

## Prestasi Kerja ( $X_1$ )

“Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan faktor prestasi kerja yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.” (Heidjrachman, Suad Hasan, 1992:126 dalam Danang Sunyoto, 2012:18).

Untuk menjangkau pendapat responden tentang prestasi kerja dalam Danang Sunyoto, 2012:96), maka dibuat dan disebarluaskan kuesioner yang disusun dalam skala Likert sebagai berikut:

Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, cermat dan jarang membuat kesalahan.

Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, memenuhi standar kerja yang ditentukan.

Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, berusaha serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.

Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya.

Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, karyawan selama menjalankan pekerjaannya, menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin.

Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, karyawan selama menjalankan pekerjaannya, memberikan pelayanan lebih dari pada sekadar yang diminta pelanggan.

Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi atasan.(Danang Sunyoto, 2012:96)

Insentif ( $X_2$ )

“Insentif adalah“persepsi karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang terhadap insentif yang diberikan berdasarkan jabatan atau kedudukan, prestasi kerja dan laba perusahaan.” Adapun indikator dari variabel insentif dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Jabatan atau Kedudukan

Jabatan atau kedudukan menentukan besarnya pendapatan insentif.

Insentif yang diterapkan sudah sesuai dengan jabatan atau kedudukan.

Prestasi Kerja

Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Prestasi kerja dinilai dari kualitas dan kuantitasnya.

Laba Perusahaan

Pemberian insentif akan menimbulkan semangat kerja sehingga perusahaan akan untung.

Pemberian insentif akan memberikan timbal balik kepada karyawan dengan meningkatnya kinerja.

Merujuk pada penelitian Deden Dwi Joko Susilo, (2014:38-39).

Kinerja (Y)

”Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok pada instansi pemerintahan dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Menurut Dermawan Wibisono (2011:164) bahwa mengenai indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik meliputi :

Umpan balik 360 derajat, indikator ini membuka kesempatan bagi semua pegawai untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada sesama anggota perusahaan lainnya, sehingga dapat diidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan.

Absensi, absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang mengindikasikan keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan.

Lamaran dan Lowongan, Pengukuran jumlah orang yang melamar pada setiap Lowongan yang diiklankan akan menilai jumlah orang yang berkeinginan bekerja pada perusahaan. Indikator ini mengindikasikan ketertarikan calon pegawai terhadap perusahaan serta persepsi masyarakat luar terhadap perusahaan.

Ketersediaan Pelatihan, Program pelatihan merupakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapabilitas atau keahlian pegawai. Pelatihan mencakup kursus internal maupun eksternal yang dilakukan sambil bekerja.

Motivasi dan Komitmen Pegawai, Komitmen dan motivasi bekerja merupakan hal penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting dimana pegawai dapat meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa mereka berusaha semaksimal mungkin dalam beraktifitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.

Produktifitas Pegawai. Produktifitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi perusahaan dan merupakan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi serta efektivitas perusahaan atau organisasi.

Kepuasan Pegawai. Beberapa hasil penelitian menunjukkan peningkatan kepuasan pegawai dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan keuntungan bagi perusahaan.

Kepuasan Pegawai terhadap Program Pelatihan. Kepuasan pegawai yang terkait dengan kemampuan perusahaan atau organisasi memberikan program pelatihan merupakan indikasi dari kualitas program pelatihan yang dirasakan manfaatnya oleh pegawai. Indikator pengukuran kepuasan program pelatihan ini dirancang atau dipilih oleh perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat pegawai dalam pengembangan dirinya.

Loyalitas Pegawai. Indikator pengukuran tingkat keluar masuk pegawai, dimana pegawai lama meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan mendapatkan pegawai baru, merupakan tolak ukur yang sangat penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan seksama. Lamanya pegawai bekerja dip perusahaan atau organisasi mengindikasikan tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Sebaliknya ketidakpuasan pegawai merupakan pemicu mudahnya pegawai meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat Dermawan Wibisono (2011:164) tentang indikator kinerja pegawai tersebut, maka disusun kuesioner tentang kinerja pegawai dengan jawaban dalam skala *likert*, sebagai berikut:

Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja.

Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu.

Pekerjaan yang saya lakukan akurat.

Target yang telah ditentukan berhasil saya capai.

Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

### **3.7. Instrumen Penelitian**

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam, oleh karena itu harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrumen penelitian yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut dengan variabel penelitian. (Sugiyono, 2009:146).

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). (Marwansyah, 2010:228). Hasil kerja, seorang karyawan harus mencapai target yang sudah ditentukan oleh PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang sedangkan kompetensi yaitu bagaimana cara seorang karyawan unruk merayu konsumennya agar tertarik bekerja sama dengan PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang biasanya pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang sering mengadakan kompetisi apabila pada karyawan tersebut dapat memperoleh konsumen banyak maka insentif yang akan diberikan juga akan banyak. Jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian tergantung jumlah variabel yang diteliti. Instrumen penelitian sudah ada yang dibakukan tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Instrumen penelitian akan

digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. (Sugiyono, 2009:131).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang akan menghasilkan data ordinal yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kategori tetapi posisi data tidak sama derajatnya karena dinyatakan dalam skala peringkat. (Tabachnik & Fidell, 1996:8 dalam Mudrajad Kuncoro, 2007:23).

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 2.2 Variabel, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

No.	Variabel	Instrumen		Skala
1.	Prestasi Kerja	1.1	Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, cermat dan jarang membuat kesalahan.	Ordinal
		1.2	Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, memenuhi standar kerja yang ditentukan.	
		1.3	Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, berusaha serius menyelesaikan pekerjaan	
		1.4	sampai tuntas.	
		1.5	Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan	

		<p>rekan lainnya.</p> <p>1.6 Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin.</p> <p>1.7 Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, memberikan pelayanan lebih dari pada sekadar yang diminta pelanggan.</p> <p>Karyawan selama menjalankan pekerjaannya, menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi atasan.</p>	
2.	Insentif	<p>2.1 Jabatan atau kedudukan menentukan besarnya pendapatan insentif.</p> <p>2.2 Insentif yang diterapkan sudah sesuai dengan jabatan atau kedudukan.</p> <p>2.3 Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>2.4 Prestasi kerja dinilai dari kualitas dan kuantitasnya.</p>	Ordinal
3.	Kinerja	<p>3.1 Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja.</p> <p>3.2</p> <p>3.3 Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu.</p> <p>3.4 Pekerjaan yang saya lakukan akurat.</p> <p>Target yang telah ditentukan berhasil saya capai.</p> <p>3.5</p> <p>Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.</p>	Ordinal

Sumber Data :Danang Sunyoto (2012:83), Panggabean (2004:90), Marwansyah (2010:228).

### **3.8. Teknik Analisis Data**

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian, maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan bentuk hubungan asosiatif kausal, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini. (Sugiyono,2009:35). Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan realibitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal.

#### **3.8.1. Pengujian Instrumen**

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjanging data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

##### **3.8.1.1. Pengujian Validitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. (Sugiyono,2012:455).

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *Product moment*, dengan mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *Product Moment* (Husein Umar, 2008:131).

Sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah observasi/responden

X = skor butir

Y = skor total

Analisa faktor dilakukan dengan cara mengkorelasi jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiyono (2012:178).

### 3.8.1.2. Pengujian Reliabilitas

Realibilitas atau tingkat keandalan, ketetapan atau keajegan (*consistency-konsistensi*) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu.(Fuad Mas'ud, 2004:69), Instrumen yang mempunyai tingkat realibilitas tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya, jika diulangi pada waktu yang

berbeda pada sekelompok individu yang sama. Sehingga instrumen tersebut dapat dinilai reliabel (dapat diandalkan).

Yohanes Anton Nugroho (2011:33) berpendapat bahwa, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien Alpha Cronbach. Indeks kriteria realibilitas dibedakan dalam tabel berikut :

**Tabel 2.3 Indeks Kriteria Realibilitas**

No	Interval alpha cronbach	Tingkat Reliabilitas
1	0,000 - 0,20	Kurang reliabel
2	0,201 - 0,40	Agak reliabel
3	0,401 - 0,60	Cukup reliabel
4	0,601 - 0,80	Reliabel
5	0,801 - 1,00	Sangat reliabel

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak Sumber : Yohanes Anton Nugroho(2011:33)

### **3.8.2. Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda**

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengenali asumsi-asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi-asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan

(biasa). Menurut Lukas Setia Atmaja (2009:184), asumsi-asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) memiliki hubungan yang linier (garis lurus)

Variabel dependen harus kontinyu dan setidaknya berupa skala interval.

Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi harus sama untuk nilai prediksi  $Y$ . Artinya, nilai  $(Y - Y')$  harus sama untuk nilai  $Y'$ . Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut '*homoscedasticity*'. Selain itu, nilai residual atau  $(Y - Y')$  harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.

Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan (tidak berkorelasi). Pelanggaran terhadap asumsi disebut "*autocorelation*" atau autokorelasi. Autokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (*time series data*).

Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif), disebut "*multicollinearity*".

### **Pengujian Normalitas Data**

Dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Husein Umar, 2008:181).

Mudrajad Kuncoro (2007:94) berpendapat bahwa, “penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus distribusi normal agar diperoleh hasil yang tidak bisa. Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik, parametik.” Sedangkan menurut Singgih Santoso (2012:361), normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di satu titik tengah.

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan rumus *skewness*. Untuk ini digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistic yaitu skewness sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika *skewness* bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran menceng ke kanan.

$$Z = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{6/N}}$$

Selanjutnya nilai Z dihitung, dibandingkan dengan nilai Z tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z dihitung lebih kecil dari nilai Z tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.

Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas dapat juga 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.

### **3.8.2.2. Pengujian Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. (Husein Umar, 2008:177).

Husein Umar (2008:140-141) mengemukakan ada beberapa cara untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu:

Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinieritas, tetapi tidak sebaliknya yakni adanya kolinieritas mengakibatkan korelasi yang tinggi. Kolinieritas dapat saja ada walau korelasi dalam keadaan rendah.

Dianjurkan untuk melihat koefisien parsial. Jika  $R^2$  sangat tinggi tetapi masing-masing  $r^2$  parsialnya rendah memberikan petunjuk bahwa variabel-variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi dan paling sedikit satu diantaranya berlebihan. Tetapi dapat saja  $R^2$  tinggi dan paling sedikit satu diantaranya berlebihan. Tetapi dapat saja  $R^2$  tinggi dan masing-masing  $r^2$  juga tinggi sehingga tak akan ada jaminan terjadinya multikolinieritas.

Menurut Ghozali (2001:92), multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10.

Sedangkan menurut Santoso (2012:92), untuk mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada table *coefficient* jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah angka 10

(VIF<10) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas.

### 3.8.2.3. Pengujian 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 lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Husein Umar, 2008:179).

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:96), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki *variant* yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat dari pada runtun 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, menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar diatas dan dibawah angka 0.

Pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). (Mudrajad Kuncoro, 2007:77).

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabelnya independennya minimal dua.(Sugiyono, 2012:277). Persamaan regresinya adalah:

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

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

X<sub>1</sub> = variabel prestasi kerja

X<sub>2</sub> = variabel insentif

e = *error*

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yaitu prestasi kerja dan insentif yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel lainnya. Untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan

koefisien regresi ( $\beta$ ) yang sudah distandardisasi yaitu nilai beta. (Sutanto Priyo Hastono, 2006:6).

### **3.8.4. Hipotesis**

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (prestasi kerja dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja), baik secara parsial maupun secara simultan serta variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja.

#### **3.8.4.1. Uji t (Uji Parsial)**

Mudrajat kuncoro (2007:81) berpendapat bahwa, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu prestasi kerja dan insentif terhadap variabel terikat yaitu kinerja secara parsial yang diuji dengan cara signifikan. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis

Hipotesis Pertama

Ho : Tidak terdapat pengaruh prestasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance di Lumajang.

H1 : Terdapat pengaruh prestasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance di Lumajang.

Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh insentif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance di

Lumajang.

H1 : Terdapat pengaruh insentif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance di Lumajang.

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

Menentukan kriteria pengujian:

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

Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{Koefisien (\beta)}{StandarError}$$

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

#### 3.8.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Mudrajat Kuncoro (2007:82) berpendapat bahwa, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu prestasi kerja dan insentif secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja yang diuji dengan cara uji signifikan, dengan hipotesis:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh prestasi kerja dan insentif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pada karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh prestasi kerja dan insentif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

#### 3.8.4.3. Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi ( $\beta$ ) yang sudah distandarisasi yaitu nilai beta (Suatno,2006:6), dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

$H_a$  : Prestasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance Lumajang.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Menurut Singgih Santoso (2012:355), untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai R Square. Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasa dinyatakan dalam prosentase.