

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan non manajerial di PD. Artha Sukapura Tasikmalaya, ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh Insentif (X1) Tunjangan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3.1.1 Profil kantor PD. Artha Sukapura Tasikmalaya

Kantor PD.Artha Sukapura Tasikmalaya sebagai salah satu perusahaan daerah kabupaten tasikmalaya sebagai mitra usaha rakyat. Dalam rangka menunjang pembangunan dalam bidang ekonomi, pemerintah daerah diinstruksikan untuk mendirikan lembaga-lembaga perkreditan rakyat di pedesaan, salah satunya yang kita kenal dengan nama bank karya produksi desa (BKPD).

Sebetulnya lembaga perkreditan rakyat sudah ada sejak sebelum diberlakukannya undang-undang nomor 14 tahun 1967, bahkan telah dikenal sejak jaman belanda. Namun pada masa pendudukan jepang dan jaman proklamasi kemerdekaan lembaga-lembaga tersebut banyak yang tidak berfungsi.

Landasan pemikiran pembentukan lembaga perkreditan ini adalah ditinjau dari segi ekonomi dan geogefafis menunjukan potensi ekonomi (keuangan) di daerah pedesaan cukup besar, tetapi karena lemahnya daya tukar potensi tersebut semakin lama semakin menurun, hal ini di sebabkan karena lemahnya daya tukar potensi tersebut semakin menurun, hal ini disebabkan hal-hal berikut ini :

1. Adanya tengkulak yang kegiatannya menekan harga pembelian dari petani dan meningkatkan harga penjualan sehingga hasil lebih besar diterima pada tengkulak dan rata-rata berasal dari kota, demikian pada hakekatnya terjadilah pelarian uang dari daerah, sehingga daerah pedesaan yang merupakan daerah sentra produksi akan kekurangan uang modal untuk memproduksi.
2. Struktur moneter dan perbankan yang tidak merata pada saat itu, dimana uang yang beredar dan berkembang di pedesaan terbatas, karena bank adanya di kota.

Dengan demikian, yang menjadi masalah disini adalah bagaimana cara mengalokasikan uang sebagaimana penjelasan diatas agar tidak terjadi ketimpangan sehingga potensi produksi di daerah pedesaan dapat dipulihkan kembali dan ditingkatkan.

Berdasarkan hal tersebut, maka gubernur Jawa Barat waktu itu Mayjen Mashudi mengintruksikan pada para bupati dan walikota daerah se Jawa Barat dengan insruksi no 17/Intr/AF/6 untuk melaksanakan pembentukan bank karya produksi desa (BKPD), sebagai tindak lanjut dalam rangka pelaksanaan keputusan gubernur Jawa Barat tanggal 21 Desember 1965 yang diperbaiki pada tanggal 15 Maret 1966 yaitu no 40/B.I/pem/SK/65 bank bank karya produksi desa (BKPD). Dengan instruksinya tersebut, selambat-lambatnya tanggal 20 Mei 1966 di tiap-tiap ibu kota kabupaten/kota madya harus terdapat atau didirikan suatu bank karya pembangunan dengan mengindahkan peraturan-peraturan pelaksanaan yaitu Stc. NO 180a/finnek/3/66. Oleh karena itu berdasarkan surat keputusan bupati kepala daerah tingkat II Tasikmalaya nomor Pe.003/170/SK/1967 tanggal 10 Juli 1967

tentang pembentukan BKPD secara resmi dibuka atau berdiri, tetapi tanggal 1 juli agustus 1997 diubah menjadi PD.BPR.BKPD.

Adapun dasar hukum pembentukan atau pendirian BKPD di kabupaten daerah tingkat II Tasikmalaya adalah sebagai berikut :

1. Surat usaha baik desa dari departemen keuangan RI (kementrian keuangan NO.kep.358/DJM/III/3/8/1973 tanggal 2 agustus 1973).
2. Surat keputusan gubernur kepala daerah tingkat I jawa barat no.40/B.1/Pem/SK/1965 instruksi kepala DT 1 Jawabarat no 17/Intrs/AF/1966 tentang pembentukan BPKD.
3. Peraturan pemerintah daerah kabupaten DT II Tasikmalaya nomor 17 tahun 1977 tentang Bank karya produksi desa (BKPD).
4. Surat keputusan bupati kepala daerah tingkat II Pe./003/170/Sk/81 tentang pembentukan BKPD.

Pada tanggal 31 agustus 1970 keluar surat edaran menteri keuangan RI No.B331/MK/b/70 tentang larangan pendirian bank-bank sekunder, seperti BKPD maka kegiatan penambahan BKPD menjadi berhenti. Dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah no.71 tahun 1992 tentang bank perkreditan rakyat, ditetapkan persyaratan dari tata cara pemberian status lembaga-lembaga perkreditan rakyat.

Pada tahun 1997 BKPD dan bank pasar milik pemkab kabupaten tasikmalaya melalui keputusan menteri keuangan republik indonesia, BKPD/Bank pasar. Kemudian pada tanggal 7 januari 2011 keluar surat keputusan bank indonesia nomor 13/1/KEP.DpG/2011 tentang pemberian izin peleburan usaha

(Konsolidasi) PD.BPR BKPD Cisayong, PD.BPR.BKPD Pagerageung, PD.BPR.BKPD Ciawi, PD.BPR.BKPD Rajapolah, PD.BPR.BKPD Indihiang, PD.BPR.BKPD Salopa, PD.BPR.BKPD Cigalontang, PD.BPR.BKPD Cibalong, PD.BPR,BKPD Singaparna, PD.BPR.BKPD Cikalong, PD.BPR.BKPD Salawu, PD.BPR Bank Pasar Pancasila, PD.BPR Bank Pasar Indihiang, PD.BPR Bank Pasar Rajapolah, PD BPR Bank Pasar Singaparna, PD.BPR Bank Pasar Ciawi menjadi PD. Bank Perkreditan Rakyat Artha Sukapura (PD. BPR Artha Sukapura) dan resmi memulai operasional bank terhitung sejak 01 Februari 2011.

❖ Visi

“Menjadi BPR yang Sehat, Besar dan Mandiri”

1. “Menjadi BPR yang Sehat” artinya BPR memnuhi ketentuan operasional perbankan sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia dan Undang-undang Perbankan.
2. “Menjadi BPR yang Besar” artinya yang diminati masyarakat sebagai tempat transaksi keuangannya, menguasai pasar yang luas dengan segmentasi pasar yang beragam.
3. “Menjadi BPR mandiri dalam melayani usaha kecil dan mikro” artinya BPR yang bisa kompetitif, memiliki sarana dan prasarana mutakhir dan pertumbuhan modal yang mendukung ekspansi usaha di masa depan, dalam rangka lebih mendorong pertumbuhan ekonomi pengusaha kecil dan mikro.

❖ Misi

Menghimpun dan Menyalurkan Dana Masyarakat

Menjadi salah satu bank pilihan masyarakat dalam penghimpunan dan Menyalurkan dana di wilayah Tasikmalaya.

Perkonomian dan Pembangunan Masyarakat

Membantu mengembangkan berbagai jenis usaha masyarakat Tasikmalaya, sebagai upaya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat

Sumber Pendapatan Asli Daerah

Memberikan deviden yang merupakan unsur Pendapatan Asli Daerah yang akan menunjang terhadap Pembangunan di Kabupaten Tasikmalaya

➤ Nilai-Nilai Budaya PD. BPR ARTHA SUKAPURA

Practics Customer Focus

a) Prudential

Berusaha membangun tatanan perusahaan yang tangguh dan dapat bersaing dengan mengedepankan prinsip kehati-hatian.

b) Responsibility

Selalu bekerja dengan disiplin tinggi, bertanggung jawab dan konsisten dalam melaksanakan setiap ketentuan serta penuh semangat dalam menghadapi tantangan.

c) Akuntability

Berupaya menjadi profesional dengan meminimalkan kesalahan baik dalam proses maupun hasil pekerjaan melalui ketelitian

d) Competency

Selalu berusaha memperluas wawasan, pengetahuan dan keterampilan SDM secara optimal untuk memuaskan konsumen

e) Transparansy

Memberikan pelayan yang transparan, terbuka, saling percaya, saling mendukung, sehingga tujuan Good Corporate Governmance dapat dicapai dalam upaya menciptakan pelayanan prima

f) Integrity

Memahami dan melaksanakan semua ketentuan yang berkaitan dengan rahasia bank, rahasia perusahaan, rahasia jabatan, rahasia nasabah, serta berperilaku yang terpuji, tidak melanggar norma dan menjunjung tinggi kode etik perbankan

g) Solidarity

Selalu membangun kerjasama tim yang kuat, kompak dan sehat

h) Customer Focus

Komitmen untuk melayani nasabah mikro, kecil dan menengah yang senantiasa menjaga nasabah sebagai mitra utama yang perlu diberikan solusi dan pelayanan prima

3.1.2 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi organisasi PD. Arta Sukapura Kota Tasikalaya dapat dilihat dari gambar terlampir,

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang pemecahan masalahnya dengan berdasarkan angka-angka untuk dapat diambil kesimpulan dan diberikan saran-saran.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas atau Independen (X1 dan X2) : yaitu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel lain (Husein, 2013:110). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Insentif dan Tunjangan”.
- b. Variabel Tidak Bebas atau Dependen (Y) : yaitu variabel yang di perngaruhi oleh variabel bebas (Husein, 2013:110). Yang menjadi variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan”.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
Insentif	Insentif adalah daya perangsang yang di berikan kepada karyawan tertentuberdasar kan prestasi kerjanya agar karyawan.”	1. Sederhana 2. Spesifik	- peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti. - karyawan harus mengetahui dengan tepat	O R D I N A L

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Ukuran	Skala
Insentif(X₁)	Insentif adalah daya perangsang yang di berikan kepada karyawan tertentuberdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.”	3. Dapat Dicapai 4. Dapat di ukur	<ul style="list-style-type: none"> - setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu - sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. 	O R D I N A L
Tunjangan (X₂)	Balas jasa berbentuk uang yang diberikan oleh perusahaan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya	Ketepatan	<ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan diberikan secara tepat waktu - Pemberian tunjangan secara tepat sasaran 	O R D I N A L

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
		<p>2. Kelayakan atau keadilan</p> <p>3. Pembiayaan (<i>cost</i>) yang terkontrol dan seimbang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian tunjangan yang layak - Dirasakan cukup berharga - Pemberian secara adil - Pemberian tunjangan diawasi dengan baik - Jumlah tunjangan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan 	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan waktu</p> <p>4. Efektivitas</p> <p>Kemandirian</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tercapainya target pekerjaan - Jam kerja sesuai SOP (Standar Operasional) - Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu - Penggunaan sumber daya harus dimaksimalkan - Bekerja sesuai <i>job description</i> 	O R D I N A L

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini.

3.2.2.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data ordinal yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan non manajerial di PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya. Jenis data yang akan dikumpulkan dikelompokkan menjadi dua, sesuai sumber-sumber data penelitian. Jenis data tersebut antara lain:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut ialah dengan memberikan kuisisioner yang akan diisi langsung oleh objek dalam penelitian ini adalah karyawan non manajerial di PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya

Data Sekunder

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari objek penelitian, misalnya seperti artikel, jurnal, dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu dalam menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non manajerial di PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya sebanyak 30 orang.

3.2.2.3 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2010 : 62). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Sensus*. Karena dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebagai objek yaitu karyawan non manajerial di PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya sebanyak 30 orang.

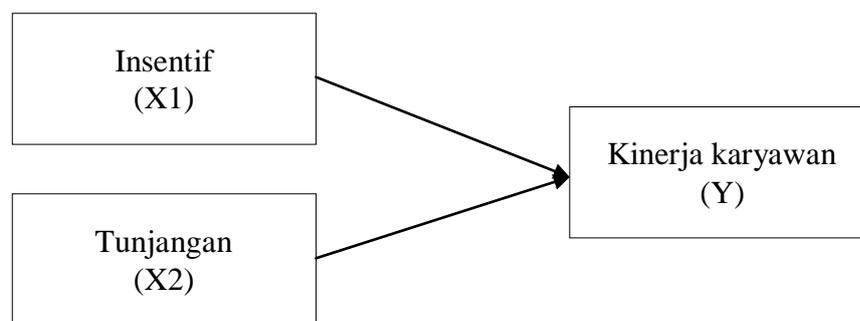
3.3 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan mengenai suatu permasalahan kepada responden untuk dijawab.
2. Wawancara, merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan maupun bagian yang berwenang.
3. Studi dokumentasi, dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

3.4 Model / Paradigma Penelitian

Untuk lebih menjelaskan pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap kinerja karyawan, dibuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.3

Paradigma Penelitian

Keterangan :

X_1 = Insentif

X_2 = Tunjangan

Y = Kinerja Karyawan

3.5 Alat Pengujian Instrumen

Sebelum data perolehan dianalisis perlu dilakukan uji terhadap alat pengumpulan data melalui uji validitas dan uji realibilitas sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat ukur yang valid, mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti mempunyai tingkat validitas yang rendah. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan rumus korelasi moment.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat keabsahan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

Kriteria pengujiannya :

Jika r hitung $>$ r table, maka pernyataan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Window Versi 16.0

3.5.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2010:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas maka reliabilitas dapat dikemukakan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Window versi 16.0

3.5.3 Analisis Terhadap Kuesioner

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala Likert untuk jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.3 dan tabel 3.4 berikut ini:

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

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

Sumber : Sugiyono (2013:111)

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

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

Sumber : Sugiyono (2013:111)

Perhitungan hasil kuisisioner dengan presentase dan skorsing menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\% \quad (\text{Sudjana, 2000:76})$$

Dimana:

X = jumlah presentasi jawaban

F = jumlah jawaban frekuensi

N = jumlah responden

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

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} \quad (\text{Sudjana, 2000:76})$$

Keterangan:

NJI = Nilai Jenjang Interval yaitu untuk menentukan sangat baik, baik, kurang baik, buruk, dan sangat buruk.

3.5.4. Metode *Successive Interval*

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini digunakan metode *successive interval*. Menurut Sambas (2011:12) salah satu metode konversi data yang sering digunakan oleh peneliti untuk menaikkan tingkat pengukuran ordinal ke interval adalah metode *successive interval* (MSI).

Data yang diperoleh dalam skala ordinal kemudian diubah dengan metode *successive interval* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan frekuensi kategori
- b. Menentukan proporsi kumulatif dari masing-masing kategori
- c. Menentukan nilai dimensi y dari masing-masing kategori
- d. Menentukan nilai skala (*Scale Value*)

- e. Menentukan skala *value transformed* dengan jalan sv terkecil diubah menjadi satu (1) dan seterusnya
- f. Mengubah jawaban responden dari skala ordinal menjadi skala interval

3.5.5 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi : uji multikonieritas dengan matriks korelasi antara variabel-variabel bebas, uji heterokedastis dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZFREND) dengan residualnya (SRESID) uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smimov, dan uji autokorelasi uji Durbin Waston (DW test) Suliyanto (2009 : 74).

a. Uji Normalitas

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

Proses uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji kolomogorov Smimov. Distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Z_{hitung} dengan Z_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smimov) $< Z_{tabel}$, atau nilai sign $> (\alpha)$ 0,05 maka distribusi data dilakukan normal.

- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smimov) $> Z_{tabel}$ atau nilai sign $< (\alpha) 0,05$ maka distribusi data dilaksanakan tidak normal.

Uji normalitas juga dapat dilihat dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada *p-plot of Regression Standardizer Residual* Variabel Independen, dimana :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel-variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan Heteroskedastisitas antara lain :

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

d. Uji Autokorelasi

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

- Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Angka D-W diantara -2 sampai+2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

3.5.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda menurut Sugiyono (2010:227) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai

prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Insentif

X₂ = Tunjangan

a = bilangan konstan, yang merupakan titik potong sumbu vertikal
(nilai X = 0)

b₁, b₂ = *slope*, yaitu koefisien kecondongan garis

Untuk mengukur derajat pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan, penulis menggunakan analisis regresi berganda, yaitu analisis yang mempengaruhi hubungan antara dua variabel atau lebih, untuk mengetahui derajat pengaruh dari variabel yang satu terhadap variabel yang lain.

Terdapat dua jenis ketepatan dalam analisis regresi linier berganda, yaitu menggunakan :

a. Uji Korelasi (r)

Untuk mengetahui keeratan hubungan (*corelation*) antara variabel pelatihan kerja dan Komunikasi dengan prestasi kerja karyawan, maka dipergunakan perhitungan koefisien korelasi person. Agar hasil perhitungan lebih akurat maka untuk pengolahan data yang terkumpul akan digunakan SPSS.

b. Uji Determinasi (r^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (*R square*) variabel independen (Insentif dan Tunangan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), maka digunakan analisis koefisien determinasi. Agar hasil perhitungan lebih akurat maka untuk pengolahan data yang terkumpul akan digunakan *SPSS*.

3.5.7 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikan (*sig*). Cara yang paling mudah dengan uji *sig*, dengan ketentuan, jika nilai *sig*. $<0,05$, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Jika nilai *sig* $>0,05$, maka model regresi adalah tidak linier. Untuk mempermudah dalam penelitian ini digunakan program *SPSS*. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df)($n-k-1$) maka:

$H_0 : \beta_j = 0$ Insentif dan Tujangan secara simultan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan non manajerial di PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya

$H_0 : \beta_j \neq 0$ Insentif dan Tujangan secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan non manajerial di PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya

Kriteria:

Ha = jika signifikan $F_{hitung} > (\alpha=0,05)_{tabel}$ maka Ha diterima.

Ha = jika signifikan $F_{hitung} < (\alpha=0,05)_{tabel}$ maka Ha ditolak.

Selanjutnya kriteria ini menunjukkan pula bahwa secara simultan (serempak/bersama-sama) variabel X_1 (Insentif) dan X_2 (Tunjangan) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

b. Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara -parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan 95% derajat kebebasan (n-k) maka:

Ho1 : $\beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara insentif dengan kinerja karyawan.

Ho1 : $\beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

Ho2 : $\beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara tunjangan terhadap kinerja karyawan.

Ho2 : $\beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara tunjangan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria:

Tolak Ho jika $T_{hitung} > T_{tabel}$

Terima Ho jika $T_{hitung} < T_{tabel}$

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS versi 16.0 dan Microsoft Office Excel 2010.